

LA
DÉLÉGATION OUVRIÈRE
DANS L'USINE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Lundi 7 Juin 1909, à 2 heures 1/2,

PAR

JULIEN DUPUIS

Président : M. R. JAY, professeur.

*Suffragants : { MM. SOUCHON, professeur.
CAPITANT, agrégé.*

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1909

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LA
DÉLÉGATION OUVRIÈRE
DANS L'USINE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera soutenu le 7 Juin 1909, à 2 heures 1/2,

PAR

JULIEN DUPUIS

Président : M. R. JAY, professeur.

Suffragants : { *MM. SOUCHON, professeur.*
CAPITANT, agrégé.

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1909





Digitized by the Internet Archive
in 2026

LA DÉLÉGATION OUVRIÈRE DANS L'USINE

INTRODUCTION

- I. — Impuissance juridique de l'ouvrier en face de l'autorité du patron. — Triple intérêt collectif de l'ouvrier (usine, métier, classe). — Nécessité d'un organe d'entente entre le patron et les ouvriers.
 - II. — Définition de la *Délégation ouvrière d'usine*. — Ses caractères.
 - III. — But et méthode de cette étude. — Ses divisions principales.
— Importance de la question proposée.
-

C'est une vérité mille fois démontrée que la suppression des corporations en 1791, malgré les apparences, au lieu de libérer l'ouvrier, ne fit que l'abandonner isolé et désarmé à la toute puissance patronale. L'égalité nominale qu'on prétendait rétablir, au point de vue social, ne correspondait nullement à la réalité. L'ouvrier ne pouvait en fait discuter les conditions de son travail, obligé qu'il était pour vivre, de les accepter quelles qu'elles fussent. La liberté pa-

tronale n'existait pas davantage, puisqu'aux règlements corporatifs supprimés, on n'avait rien substitué pour régler la terrible loi de la concurrence. Même à contre-cœur le patron n'était-il pas forcé d'imposer de dures conditions, sous peine de ruine à brève échéance (1) ?

Cependant, c'est bien au patron que devait profiter le nouveau régime. En 1801, à l'instigation de Chaptal, un projet de loi, relatif aux manufactures et aux gens de travail, préparé par Louis Costaz, n'allait à rien moins qu'à établir, contre toute justice, le droit absolu du patron à édicter seul le règlement auquel seront soumis les ouvriers (2). Le Code Napoléon ne prit aucune disposition légale pour protéger les droits de l'ouvrier et, en se contentant d'appliquer le droit commun à leur contrat de louage, pratiquement il ne reconnut que le patron comme auteur du règlement d'atelier. Il en était de même en Angleterre où la loi se montrait franchement protectrice de l'autorité patronale et nettement hostile aux revendications irritées des ouvriers (3). Si, dans d'autres pays, les corporations subsistaient encore, elles étaient en pleine décadence et, en s'effaçant, devaient bientôt laisser le champ libre à la puissance directrice de l'usine.

(1) Hubert-Valleroux, *Les associations corporatives*.

(2) Georges Laronze, *De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie*, III^e partie, chap. I^{er}, § 1.

(3) S. et B. Webb, *Histoire du Trad-unionisme*, *passim*.

Il était évident que plus ou moins rapidement les ouvriers s'apercevraient de la situation inférieure que leur faisaient les organisations sociales, en les émiettant ; qu'instinctivement ou délibérément, ils chercheraient à s'unir pour se défendre et pour conquérir les droits qu'on leur déniait en principe. Ce développement fut loin d'être logique. Ils auraient dû, semble-t-il, s'unir, se comprendre, se plaindre et lutter d'abord comme compagnons de travail, dans le même établissement, vis-à-vis du même patron : puis s'entendre d'usine à usine de la même industrie, et reformer, après le groupe de chantier, le groupe de métier ; enfin, reconnaissant qu'en dépit des différences et parfois même des oppositions de professions, ils avaient cependant des intérêts communs, constituer l'unité de la classe ouvrière en face de la classe patronale.

Il serait puéril de rechercher dans l'histoire ouvrière du XIX^e siècle la simple réalisation de ce plan logique. Ces trois groupes d'intérêts d'usine, de métier, de classe ne se confondent pas, il est vrai, mais se sont développés de façon diverse, et dans l'ordre le plus varié, suivant le tempérament, l'état politique et social, les crises économiques des différents peuples. Le trade-unionisme en Angleterre, étendant et fortifiant la puissance corporative, absorba rapidement les intérêts particuliers des ouvriers d'une même usine et atténua l'âpreté de la lutte de classes. En

Allemagne, en France et en Belgique, sous l'influence de Karl Marx, il semble qu'on ait surtout voulu organiser les travailleurs et n'accepter les syndicats que comme des moyens de fortifier les cadres pour cette lutte. Ainsi ce n'est qu'indirectement que l'on songea aux intérêts des ouvriers comme co-travailleurs de la même usine. Est-ce donc que les ouvriers n'apercevaient pas ces intérêts ? Non, mais ils sentaient obscurément que, pour triompher dans l'usine, il leur fallait peut-être d'abord une force qui en dépassât les limites étroites, ou même en fut indépendante et put s'y imposer. Pour les plus hardis, l'atelier n'était pas un petit royaume où chaque groupe ouvrier devait chercher à obtenir les meilleures conditions de travail et d'existence, mais un simple point du vaste champ de bataille qui resterait à jamais conquis, si l'on enlevait des positions autrement importantes. Comme on l'a remarqué, le mouvement de conquête et d'organisation se faisait dans le sens horizontal, par professions unies, par classe et non dans le sens vertical par établissement, par localité ou par district (1).

Mais ce mouvement n'était pas assez généralisé pour produire une opposition organisée des patrons réagissant à leur tour, d'ensemble, comme classe. Trop d'ouvriers répugnaient à l'embrigadement dans l'armée prolétaire pour que les maîtres de l'usine

(1) S. et B. Webb, *Histoire du Trade-unionisme* (traduction A. Metin) et *Industrial Democracy*, *passim*.

renonçassent aussi aisément à leur complète indépendance dans leur domaine et consentissent à se soumettre à une action concertée. Si des réformes étaient nécessaires, soit dans le contrat de salaire, soit dans le règlement d'atelier, soit dans les mesures de discipline et de sécurité, n'était-ce pas à chacun de faire ce qu'il croyait juste et opportun dans le libre exercice de sa toute puissance patronale indiscutable et intangible. Car le principe même de l'autorité du patron était et est encore sauvegardé par la loi (1). C'était lui seul qui avait le droit d'élaborer son règlement, car seul il a intérêt au respect de la discipline dans son usine, seul il y est maître et peut s'y considérer comme le charbonnier dans sa maison, seul il y est responsable et peut, par suite, limiter sa responsabilité par les prescriptions dont il est le meilleur juge. L'ouvrier est libre d'accepter ou de refuser ce règlement et cette autorité, en s'engageant par le contrat de louage, ou en se retirant ; et d'ailleurs ne vaut-il pas mieux pour lui que la responsabilité reste entière au patron ?

Entre cette intransigeance individualiste des patrons et le mouvement des revendications socialistes n'y avait-il pas place à une méthode d'entente ? Pouvait-on méconnaître les signes évidents d'une crise prochaine ? Était-il sage de mépriser toutes les récla-

(1) Laronze, *loc. cit.*, p. 298.

mations et de maintenir dans les derniers détails une organisation qui ne pouvait s'estimer parfaite et immuable ? Dans le développement un peu confus de la classe ouvrière apparaissaient peu à peu les points les plus importants, et les nécessités, nouvelles parfois, n'étaient pas moins bien comprises par les patrons que par les ouvriers. Les cris d'alarmes des premiers, en devenant de plus en plus fréquents, prouvaient bien que l'autorité directrice se sentait menacée dans son intégrité. Les tentatives de conciliation préconisées par certains marquaient le sérieux souci d'un mode nouveau pour résoudre les difficultés (1). La pratique des affaires révélait à d'autres le danger d'une opposition systématique aux aspirations ouvrières. La crainte et parfois aussi le sentiment de la justice et le respect de la dignité humaine leur faisaient sentir les avantages de relations continues entre employeurs et employés. Ils comprenaient le besoin d'une modification dans l'exercice de l'autorité intéressée à devenir moins brutale, moins revêche, et d'une discrète admission des ouvriers à l'organisation intérieure du travail. Si des crises douloureuses forçaient quelquefois des chefs d'entreprise à une réforme rapide, d'autres patrons, en temps de calme et sous l'inspiration d'un idéal religieux ou humanitaire, faisaient aux ouvriers des concessions spontanées qui, même en n'excitant que des sentiments de reconnaissance ou d'attache-

(1) Crompton, *Arbitrage et conciliation* (trad. Weiler).

ment personnel, pouvaient avoir des répercussions économiques nullement négligeables.

C'est ainsi que peu à peu en France, en Allemagne, en Belgique, en Autriche et dans d'autres pays, germèrent des Comités ouvriers d'usine, chargés de représenter et de défendre les intérêts de leurs camarades auprès de la direction et d'assurer la bonne entente des patrons et des ouvriers par l'élaboration commune du règlement d'atelier et la participation à divers avantages.

Nous voudrions, dans ce travail, étudier l'origine de ces Délégations ouvrières d'usines, leur développement, les variétés ingénieuses de leurs combinaisons ; rechercher les résultats obtenus, tant au point de vue des relations sociales que des changements législatifs ; retrouver les causes de succès et de décadence ; voir si vraiment cette institution est compatible avec les exigences nouvelles et légitimes de la classe ouvrière, si elle apporte un élément pour la solution des conflits entre ouvriers et patrons, et si, par suite, elle a quelque avenir.

★★

Mais il est important de définir tout d'abord le sens de cette expression *Délégation ouvrière d'usine*. En effet, ce terme est lui-même rarement employé là où l'institution existe. On lui préfère différents noms tels que : Comité Ouvrier, Collège d'Anciens, Confé-

rence d'Hommes de Confiance, Commission Permanente, Chambre d'explications, Noyau, Conseil d'Usine, Délégués Ouvriers, Conseil d'Atelier, Comité consultatif, Commission délibérative, etc... (1). Quel que soit le titre adopté, la Délégation ouvrière d'usine se reconnaît à certains caractères précis. Il faut d'abord que les délégués soient des ouvriers de l'usine élus par leurs camarades. Il n'y a pas au sens propre délégation ouvrière d'usine, si les membres ne sont pas des ouvriers, mais des contremaîtres, des avocats ou des meneurs non professionnels, ou bien si ces ouvriers ne sont pas employés à l'usine même, mais envoyés du dehors par un syndicat, par un comité de grève, par un parti ou une organisation générale, ou bien encore si ces ouvriers, bien qu'appartenant à l'usine, sont tous directement choisis par le patron, sans élection ou ratification par les autres ouvriers. Il est évident que si la délégation comprend à la fois des ouvriers et des contremaîtres, des membres élus par les ouvriers et d'autres choisis par le patron ou un syndicat, ce mélange altère plus ou moins l'institution, sans toutefois en annihiler radicalement la condition essentielle.

Il faut ensuite qu'elle soit permanente ; c'est-à-dire qu'elle se réunisse périodiquement, à des intervalles

(1) Max Sering *Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie* ; J. Weiler, *L'Esprit des institutions ouvrières de Mariemont* ; J. Van Marken, *L'organisation sociale dans l'industrie*, etc ..

d'ailleurs plus ou moins éloignés, suivant les pays ou les professions. Ici tous les quinze jours, là tous les trimestres. Cette périodicité n'est même pas nécessaire, si les mêmes membres se réunissent pour agir, toutes les fois que les circonstances le réclament. Les formations accidentelles de comités ouvriers au moment de certaines crises telles que grèves, diminution de salaires, etc., ou les créations intermittentes de comités, dont les membres sont renouvelés chaque fois, ne rentrent donc pas dans cette définition.

Enfin il faut que cette Délégation ouvrière agisse dans les limites des intérêts de l'usine et ait une compétence reconnue par le patron. Elle ne peut donc se confondre avec les conseils de prud'hommes, conseils du travail, conseils de conciliation ou tribunaux d'arbitrage, qui non seulement ne sont pas composés des seuls éléments d'une même usine, mais débordent singulièrement le cadre de ses intérêts. Inutile de dire qu'un Comité plus ou moins secret, établi sans doute par les ouvriers d'un établissement et ayant une large influence sur eux, mais sans compétence reconnue par le patron, ne correspond pas à l'institution que nous voulons étudier. Il en serait de même d'un Comité élu et reconnu, mais qui en fait n'aurait aucune compétence ou aucun moyen d'action. Il pourrait exister sur le papier, dans des rapports : en réalité, ce serait un pur néant.

Ainsi la Délégation ouvrière d'usine est un orga-

nisme, composé d'ouvriers d'une usine élus par leurs compagnons de travail pour les représenter, d'une façon permanente, auprès de la direction.



Nées dans les circonstances les plus différentes et dans les pays les plus divers, bien qu'elles semblent avoir surtout fleuri en Allemagne, les Délégations ouvrières d'usine ont été surtout considérées comme des instruments de pacification sociale et d'éducation ouvrière. Certains leur ont refusé toute espèce de valeur; d'autres, au contraire, les ont estimées le grand moyen de résoudre les conflits du travail et du capital. Bien qu'elles n'aient encore qu'un passé peu lointain, déjà, croyons-nous, la série des expériences faites permet de juger, d'après les résultats et les difficultés rencontrées, leur force d'impulsion et leur capacité d'adaptation à une transformation de l'usine dans le sens des droits légitimes des travailleurs, ou, au contraire, leur force d'inertie et d'opposition au triomphe de leurs justes revendications.

Il semble au premier abord que, pour atteindre notre but, le plus simple serait de faire, dans une première partie, un rapide historique du développement de cette institution; dans une seconde, d'étudier les principaux types, et enfin de conclure par la confrontation des résultats avec les espérances. Mais, outre que cette dislocation a pour effet de fausser la vue exacte

des types que l'on prétend analyser, en les séparant d'un courant général, ces créations ont suscité parfois un mouvement législatif et en ont subi ensuite l'influence, au point que leur vie propre en a été profondément modifiée. Mieux vaut donc à la méthode analytique préférer franchement la méthode historique pure et simple et suivre la marche générale de cette idée dans ses multiples réalisations en cherchant à marquer les étapes principales.

Nous diviserons donc ce travail en trois parties, correspondant aux trois périodes que l'on entrevoit dans l'évolution de cet organisme. La première période est celle de l'éclosion spontanée de ces conseils d'usine et de leur formation sous l'influence des initiatives privées. La seconde période est caractérisée par la sollicitation d'une intervention législative et par l'obtention d'une reconnaissance légale. La troisième période nous fait assister en même temps qu'à la tentative de généralisation de ces Conseils par l'autorité gouvernementale à la résistance d'importants groupements ouvriers, et à la lutte entre les partis de tempérament réformateur et ceux de tempérament transformateur. Ainsi on est conduit à juger la valeur de cet organe, à en comprendre la nature vraie, à en apprécier la vitalité. Si l'on accorde que la société actuelle exige une organisation plus harmonieuse de l'usine, dans laquelle les ouvriers puissent échapper à l'arbitraire patronal et s'élever à une collaboration

plus intelligente et plus complète, la Délégation ouvrière d'usine est-elle l'instrument propre à cette défense des intérêts des travailleurs et à l'éducation qui seule peut légitimer ses exigences ? Voilà la question principale.

C'est surtout en Allemagne que l'on peut suivre les phases de cette institution, telles que nous venons de la définir ; mais dans les autres pays, si sa marche est plus lente, ou son existence plus courte, elle se trouve en rapport avec une mentalité différente et, par suite, avec des difficultés nouvelles qui permettent de considérer le problème sous ses faces diverses et de tirer des conclusions moins incertaines. Aussi avons-nous étendu le plus possible le champ de nos enquêtes, ne regrettant qu'une chose, c'est que le manque de renseignements, le silence de certains correspondants et l'ignorance de plusieurs langues ne nous aient pas permis de rassembler des exemples plus nombreux et mieux caractérisés. C'est pour nous un devoir bien agréable de remercier le R. P. H. Koch, MM. H. Freese, Schwiedland, Weiler, V. Brants, Varlez, S. Webb, Stork, ainsi que les directeurs des Etablissements Van Marken, David Peter, Schlittgen et Haase, qui nous ont fourni les plus précieux documents sur les délégations ouvrières de leur usine ou de leur pays.

PREMIÈRE PARTIE

FORMATION DES DÉLÉGATIONS OUVRIÈRES D'USINE PAR L'INITIATIVE PRIVÉE

CHAPITRE PREMIER

LES ORIGINES. — LE PREMIER COMITÉ OUVRIER D'USINE

SOMMAIRE. — I. Le Conseil de la caisse De Berny, 1848. — Le décret de 1848 et le prêt de trois millions. — Le projet du parlement de Francfort et les comités ouvriers obligatoires. — Caractère peu libéral de ce projet. — II. Les Trade-Unions et le Checkweigher. — L'obstacle à la Délégation ouvrière d'usine en Angleterre. — Conseil de conciliation de Mundella et tribunal d'arbitrage de R. Kettle. — III Origine du Conseil d'usine en Autriche et en Allemagne. — Le Conseil des Anciens de David Peter à Neviges-Elberfeld, 1861. — Son caractère précaire et paternaliste.

Si l'on voulait retrouver la première ébauche d'une délégation ouvrière d'usine, on rencontrerait sans doute quelque création analogue à celle de A. de Berny dans sa fonderie de caractères d'imprimerie en

1848. Désireux de s'attacher ses ouvriers par une marque évidente de bienveillance, il instituait une Caisse de l'Atelier, administrée par un Conseil, composé du chef de l'entreprise, de quelques membres nommés par lui et d'autres en plus grand nombre élus périodiquement par les ouvriers. En dehors de la gestion, de la Caisse, le Conseil était chargé de distribuer les travaux dans l'atelier et jouissait auprès du patron d'une certaine autorité, bien que non définie. Mais, s'il est un Conseil permanent élu en majorité par les ouvriers, il est loin de représenter les intérêts de ces ouvriers ; la compétence qui lui est reconnue, est véritablement minime. On ne saurait non plus, pour les mêmes raisons, attribuer la paternité de cette institution, au fondateur du système de la participation aux bénéfices. Le seul but de Leclaire est d'assurer un salaire plus équitable, nullement d'organiser une représentation ouvrière dans l'usine.

★★

La première mention d'un pareil groupement ouvrier fut faite en 1848 à l'occasion du prêt de trois millions, consenti par le gouvernement français et destiné à être réparti entre les associations librement contractées soit d'ouvriers, soit de patrons et ouvriers. Pour ces dernières, le bénéfice du prêt n'était acquis que si le patron, tout en gardant son rang d'entrepreneur, garantissait aux ouvriers une part dans

les bénéfiques et insérait dans les statuts de l'association les clauses suivantes :

« Le gérant (c'est le nom qu'on donne au patron), a près de lui un Conseil d'administration, nommé par les ouvriers : ce Conseil, sur sa proposition, statue sur le prêt (salaire) et les emprunts, sur les admissions et les exclusions, sur les heures de travail et sur le règlement de discipline intérieure et de travail d'atelier et sur le tarif des amendes. Il reçoit et vérifie les comptes et les inventaires présentés par le gérant : néanmoins le Conseil d'administration ne pourra délibérer sur ces matières, qu'autant qu'elles auront été mises à l'ordre du jour par le gérant, etc... » (1).

C'était transformer de fond en comble l'organisation de l'usine. Profitant du service qu'il rendait, le gouvernement établissait le régime constitutionnel dans l'atelier. Sans doute le Conseil, véritable cabinet ministériel, issu de l'élection des travailleurs, ne pouvait intervenir que si le gérant mettait ces questions à l'ordre du jour ; mais la vie de l'atelier ne l'exigeait-elle pas ? et à partir de ce moment il n'avait plus d'autorité, il ne lui restait que son ascendant. Les droits du Conseil portaient en effet sur les matières réglées uniquement jusqu'ici par le patron. D'un seul coup, tous les problèmes relatifs au contrat de travail, au salaire, à la discipline intérieure, à la participation des ouvriers à la direction et aux bénéfiques étaient ré-

(1) Hubert-Valleroux, *Les associations corporatives*, p. 40.

solus de la façon la plus simpliste ; la fonction patronale était supprimée ou plus exactement les attributions, jusqu'ici reconnues au seul patron, étaient transportées aux seuls ouvriers. Il n'y avait donc pas à proprement parler une Délégation ouvrière près du patron, mais une sorte de Conseil des Dix, s'imposant sévèrement à un doge, revêtu d'une vague apparence de direction. C'était creuser un tel abîme entre ce qui existait auparavant et ce qu'on improvisait ainsi, prouver une telle méconnaissance de la nécessité d'une éducation ouvrière préalable, pour l'exercice de pareilles fonctions, qu'il ne faut pas s'étonner si ces dispositions restèrent lettre morte.

★★

L'année suivante, sous l'influence de la Révolution de 1848, le parlement de Francfort reprit ce projet. Présenté par les députés du centre droit, Adolphe Lette et ses collègues Degenkolb, Veit, Becker de Gotha, il comportait, en même temps que l'érection de tribunaux arbitraux dans chaque département industriel, l'institution de *Comités ouvriers obligatoires* dans chaque fabrique. Le but d'apaisement et de conservation sociale poursuivi n'était pas moins nettement spécifié que les détails d'organisation de ces Comités.

Le Comité devait se composer (§ 42) d'un membre de chaque groupe distinct des ouvriers de la fabrique, d'un contremaître de chaque groupe, tous deux élus

par les ouvriers et du propriétaire de la fabrique ou du représentant désigné par lui. Comme droits et compétence, on lui reconnaissait l'arbitrage dans les litiges entre employeurs et employés, la rédaction et la conservation du règlement particulier de la fabrique, l'établissement et la gestion d'une Caisse des Malades, la surveillance des enfants de la fabrique, tant au point de vue de leur moralité que de leur assiduité scolaire, enfin, ce qui débordait les cadres de la vie de l'usine, la représentation de la fabrique dans les Conseils de Fabrique, les futures Chambres de Travail (en France, Conseils du travail) (1).

C'est avec ce Comité que le patron devait discuter la question des salaires et généralement régler toutes les questions ayant trait à ses relations avec les ouvriers. Dans quel esprit était conçu ce projet, il suffit de lire l'exposé des motifs, pour se rendre compte que les auteurs n'avaient en vue, ni un accroissement de liberté pour les travailleurs, ni une restriction quelconque à l'autorité patronale. « Le Comité, dit-on, doit, par le maintien de la discipline à l'intérieur, par sa médiation dans les litiges et en stimulant l'intérêt des ouvriers en faveur de l'établissement, agir utilement sur l'industrie. » On ne nie pas qu'il doive prendre en mains les droits des ouvriers, mais on ajoute un peu plus loin : « A ceux dont la profession est du

(1) Dr Max Sering, *Arbeiter-Ausschüsse in der deutschen Industrie*, Leipzig, 1890, Einleitung, p. 3.

ressort industriel, le Comité doit assurer la *vraie Liberté* et le *juste succès* de leur activité propre dans une union progressive avec d'autres, et faciliter à l'une des classes les plus utiles de la société, dans des cadres légaux, la voie de la culture et l'*accomplissement* de leurs devoirs professionnels. » Très nettement on affirme : « Il ne doit pas octroyer de privilèges, mais, au contraire, lier les droits des citoyens voués à l'industrie, à l'accomplissement plus strict de leurs devoirs » (1). Sans doute, on en a vue l'harmonie générale, mais il est assez curieux de voir le Comité, si révolutionnaire dans le projet français, se transformer, en passant la frontière, en une sorte de groupe de Censeurs et de Moniteurs, analogue à celui que possèdent certaines maisons d'éducation et dont la mission consiste à mieux faire comprendre à leurs condisciples les beautés du devoir et à arrêter l'invasion du mauvais esprit.

On pourrait insister sur ce projet et en montrer les tendances significatives, s'il avait eu plus de succès. Mais il ne fut même pas débattu en séance plénière et disparut enfoui dans l'amas des projets mort-nés.

★★

Le premier obstacle, auquel pouvait se heurter l'idée même de la Délégation ouvrière d'usine, était l'organisation antérieure plus vaste des travailleurs

(1) Sering, *loc. cit.*, p. 4.

en ligues, en syndicat ou en classe absorbant les intérêts plus étroits du Comité d'usine. On le vit bien en Angleterre. Les associations ouvrières (Trade-unions), apparues comme une mobilisation pour la lutte violente et brutale contre le capitalisme, excitèrent l'hostilité la plus vive des patrons. Nous n'avons pas à entrer dans le détail de cette lutte (1), mais à montrer comment ce conflit permanent pouvait amener des créations d'organes spéciaux à chaque usine. Les mines nous en offrent un exemple typique. Une des causes de l'irritation des mineurs était la retenue arbitraire sur leur salaire, à propos des bennes ou des caisses de charbon, qu'on déclarait insuffisamment remplies. C'était une pratique régulière de propriétaires peu scrupuleux. L'ouvrier occupé dans la fosse ne pouvait vérifier l'évaluation de son travail, faite à la surface par l'agent du patron. Les contestations dans le Yorkshire-Sud à ce sujet amenèrent une révision du bill de la réglementation des mines ; et l'Acte de 1860 autorisa les travailleurs de chaque mine à nommer un contrepeseur (Checkweigher), *mais limita leur choix aux personnes réellement employées dans une mine particulière* (2). C'était, semble-t-il, un commencement de réalisation de la Délégation ouvrière, un organe apte à maintenir la bonne entente entre patrons et ouvriers d'un établissement. Notons toutefois

(1) Voir S. Webb, *Histoire du Trade-unionisme*, traduction Métin.

(2) S. Webb., *loc. cit.*, p. 327 et s.

qu'il n'avait pu être admis que grâce à l'activité des Trade Unions et de leurs députés, en particulier de Macdonald : c'était une victoire sur les patrons ; mais cette institution fut loin d'être acceptée avec le respect dû à la loi. Pendant vingt ans, les propriétaires de mines s'efforcent de rendre cette victoire illusoire par tous les faux-fuyants possibles. Tel Checkweigher est chassé de son travail et on lui refuse l'accès du bord de la fosse : il faut un long procès pour obtenir sa réintégration. Tel autre trouve la machine à peser, entourée de barrières qui le tiennent à distance et le mettent dans l'impossibilité de vérifier. Ailleurs, par persuasion ou par intimidation, on détourne les ouvriers de nommer un Checkweigher. Heureusement la ténacité des Unions des Mineurs obtient l'indépendance complète de ce représentant des ouvriers. Il restera seul ; toutefois, par cette lutte, il aura appris quels sont ses droits vis-à-vis du patron, ses devoirs vis-à-vis des ouvriers. En dehors de la régularité dans les habitudes, de l'application et de l'aptitude aux affaires, de la facilité à calculer, il lui faudra un caractère inaccessible à l'intimidation ou à la flatterie de la part de l'administration ou du patron.

Ce n'était pas la création de ce vérificateur du travail des mineurs, même accepté avec bienveillance par les patrons, qui eût pu apaiser l'exaspération des ouvriers. Les crimes se mêlaient aux grèves et aux lock-out et le sentiment des injustices subies creusait un

abîme de plus en plus profond entre employeurs et employés. A Mundella revient l'honneur d'avoir fait cesser cet état de choses, en fondant à Nottingham (1860) un Conseil de Conciliation. Ainsi s'établissaient des relations permanentes entre des délégués ouvriers et des délégués patronaux, élus concurremment et en nombre égal. Ce Conseil, ayant pour but de prévenir plutôt que de solutionner les conflits, devait par suite jouer, dans chaque manufacture, le rôle d'une Délégation ouvrière en contact avec des patrons. Mais le mouvement corporatif était trop développé pour permettre ce particularisme d'usine. L'Institution des tribunaux d'arbitrage en 1864, par Rupert Kettle à Wolverhampton (1), en appelant des tierces personnes à s'occuper des difficultés ouvrières, élargissait la portée des questions soulevées et faisait craquer de plus en plus la vieille conception de l'indépendance du patron et la théorie qui considérait un établissement comme un système clos, dont les éléments peuvent s'harmoniser sans aucune intervention d'agents extérieurs.



En Allemagne et en Autriche, on voit surgir presque simultanément une institution qui sera le germe de la Délégation ouvrière d'usine, c'est la Caisse des malades (die Krankenkasse). On en rencontre en Au-

(1) J. Weiler, *Arbitrage et conciliation*, p. 44, 48.

triche, à Simmering, près Vienne, en 1852 ; en Bohême, à Smickow, près Prague, en 1854 ; en Prusse Rhénane, à Neviges-Elberfeld, en 1861 (1). Le principe, à Neviges-Elberfeld, pour prendre un exemple, fut le désir du patron David Peter d'assurer, par une institution de bienfaisance, les travailleurs contre la maladie. C'est pourquoi, le 24 septembre 1861, il fondait une Caisse de secours mutuels pour les cas de maladie et de décès (*Unterstützungskasse für Krankheit und Sterbefälle*) (2). Cette Caisse comprenait un bureau d'ouvriers choisis, en partie par les membres de la Caisse, en partie par la Firme. L'activité de ce bureau d'ouvriers ne resta pas limitée à la Caisse des malades, mais collabora activement à la fondation et à l'administration des autres caisses, et devint partie intégrante de l'organisation de la fabrique (3). Ce bureau qui, d'abord, s'appelait « les Ouvriers réunis » prit le titre de Conseil des Anciens (*Aeltesten Rat*), à la suite d'une décision de l'Assemblée générale du 18 janvier 1885 quand il fallut séparer la gestion des institutions patronales de la Caisse des malades proprement dite (4).

(1) Schwiedland, *L'organisation de la grande industrie en Autriche*, *Revue d'économie politique*, 1891 p. 993 et s.

(2) *Die Entwicklung der Elberfel der Firma D. Peters und Co*, p. 40.

(3) *Fest-Schrift zum Jubiläum der Firma D. Peters und Co*, 28 mai 1908, 3^e partie, p. 15.

(4) Brochure sur les *Institutions de bienfaisance pour les employés et ouvriers de la firme D. Peter et Cie* (sans titre), p. 1.

Peu à peu le Conseil ayant fait ses preuves dans l'exercice de ses fonctions purement administratives et dans un domaine tout à fait extérieur aux intérêts de l'usine, ses attributions s'étendent. D'abord sur un terrain purement moral, on lui donne le rôle quasi-judiciaire d'apaiser les rixes et autres difficultés survenues entre ouvriers ; on lui reconnaît le droit de punir les ouvriers coupables, par des mortifications d'amour propre et par des peines plus infamantes qu'afflictives et d'épuiser toutes les voies de satisfaction avant de les laisser recourir aux tribunaux du pays. Mais le Conseil ne devient vraiment un organe intermédiaire entre la direction et les travailleurs que du jour où la direction lui accorde le droit de décider du renvoi des ouvriers incriminés. En 1866, David Peter a singulièrement élargi la compétence du Conseil des Anciens de sa Manufacture de Tissage Mécanique. Il lui soumet les modifications devenues nécessaires dans les salaires, aussi bien que dans le règlement d'atelier, sous cette réserve que les résolutions du Comité ne sont valables qu'avec l'agrément de la Direction qui préside les séances et nomme deux membres (1).

Cette tentative semble un pas bien timide dans la voie de l'émancipation de l'ouvrier. Il est impossible de ne pas y voir un essai, de la part du patron, de faire collaborer entrepreneurs et travailleurs à la promul-

(1) H. Koch, *Arbeiterausschüsse*, p. 3.

gation, à la réforme du règlement de travail et à son exécution, en même temps qu'un désir de doter la fabrique d'une discipline moins autocratique dans sa forme et dans ses procédés, et d'y introduire un organe, chargé d'aplanir les conflits entre ouvriers. Le but de David Peter était encore d'exciter ceux-ci à améliorer la technique, et, d'une façon générale, de les appeler à une activité plus grande dans l'usine. Malgré cet élargissement, l'autorité du patron est toujours reconnue en principe comme absolue, on ne sort pas du régime patriarcal et de la confiance des ouvriers dans la bonne volonté des patrons. L'idée d'une lutte, comme celle des mineurs anglais pour la création et le maintien d'un *checkweigher*, par exemple, est totalement absente. On croit à l'identité de l'intérêt de l'ouvrier et de l'intérêt des patrons. Cette harmonie ne peut subsister que si l'entrepreneur a le sincère désir de ne pas rendre cette fondation illusoire, s'il accepte effectivement les décisions du Conseil des Anciens, si, d'autre part, les travailleurs de l'usine se contentent de cet organe, en subissent l'autorité, et ne cherchent pas à lui donner une plus réelle valeur. Dès lors, pourra s'accréditer l'idée que les rapports sont modifiés, que l'usine est transformée. L'administration, en effet, n'aura nul besoin, dans cette atmosphère de déférence et de reconnaissance, de faire sentir la main de fer de son autorité.

Mais si, en fait, les rapports ont plus d'aménité, en droit, rien n'est changé. Une prétention du Conseil des Anciens lui paraît-elle exorbitante, la Direction est loin d'être désarmée. Elle peut faire tomber la motion par son influence personnelle, soit publique, dans la séance du Comité ouvrier, soit particulière, auprès de chacun de ses membres ; elle peut encore s'opposer sèchement, de par le règlement, à la résolution ; enfin, si l'irritation devient grave et menace d'être encouragée par les ouvriers, la Direction a la faculté de dissoudre purement et simplement un Comité trop prépondérant, et de rendre ainsi vaine toute la tradition acquise.

On ne pouvait espérer que le double vice constitutionnel de cette Délégation ouvrière d'usine disparaîtrait, qu'un jour ce Comité éliminerait les éléments patronaux et deviendrait une réelle et complète représentation des ouvriers, qu'il obtiendrait la reconnaissance formelle d'une compétence, limitant l'autorité de la firme. Il n'existerait, à moins de circonstances indépendantes de son développement propre, qu'à titre absolument précaire, toujours à la merci de la bonne volonté de la Direction. Reconnaissons toutefois que cette institution patronale de David Peter fut estimée une innovation heureuse à la fois par les ouvriers et par les patrons. Les ouvriers l'acceptèrent sans défiance et se soumirent à ses décisions, l'administra-

tion fit connaître par des mémoires sa fondation et le Gouvernement Royal de Dusseldorf ouvrit à ses rapports constamment satisfaits les colonnes de son *Journal Officiel*.

CHAPITRE II

DÉVELOPPEMENT DES COMITÉS OUVRIERS EN WESTPHALIE, EN SAXE ET EN SILÉSIE

SOMMAIRE. — Ecllosion simultanée de Comités ouvriers en Allemagne après 1870. — I. Le Collège des Anciens de Fr. Brandts à München-Gladbach. — Son caractère conservateur. — II. Le Conseil des Anciens de Schlittgen à Marienhütte. — Son caractère moral et traditionnel. — III. Le Comité de fabrique de Curt Starke à Mitweida. — Son caractère à la fois patronal et parlementaire. — La presse favorable aux Comités ouvriers : l'*Arbeiterwohl* ; la *Concordia*.

Au lendemain de 1870, tandis que la Société des Ingénieurs civils de France nommait une Commission pour étudier la nouvelle organisation industrielle et chercher les moyens de rétablir des relations plus harmonieuses entre les patrons et les ouvriers, en Allemagne le prosélytisme de David Peter commençait à porter ses fruits et suscitait des imitateurs en Westphalie, en Silésie, en Saxe ; Hutchenreuther à Selb (Bavière), Fr. Brandts à München-Gladbach vers 1873, et plus tard Curt Starke à Frankenau, près de

Mitweida (Saxe) érigeaient à leur tour des Comités Ouvriers. Indépendamment de ces exemples, sous la pression d'événements analogues, en 1874, Schlittgen, directeur des forges de Marienhütte, près de Kotzenau (Silésie), avait établi également ce nouvel organe. Les économistes ne se passionnaient pas pour cette question, les journalistes y étaient encore indifférents, la législation l'ignorait, aucun mouvement d'enthousiasme ne la soutenait : les promoteurs cherchaient à profiter de leur situation et de leur expérience pour faciliter une transformation, qu'ils sentaient nécessaire. Même en Allemagne, ils s'en rendaient compte, la sévère discipline de la féodalité et de l'absolutisme s'énervait ; si l'on voulait conserver l'ordre dans l'usine, il fallait faire participer l'ouvrier, d'une façon plus effective, à la vie intérieure de l'usine. Comme le Conseil des Anciens de la Manufacture D. Peter, le Comité Ouvrier de la Fabrique de Porcelaines Hutschenreuther à Selb (Bavière) est composé de huit membres, cinq élus par les ouvriers, trois nommés par la Direction : la proportion des nommés aux élus étant de un à deux, la majorité est assurée aux délégués ouvriers ; mais ce Comité se trouve investi surtout d'une juridiction pénale : réprimande par un membre du Bureau, appel à ce Comité de punitions abusives (1).

(1) Max Sering, *Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie*, p. 103 et s.



A München-Gladbach, le Collège des Anciens, fondé par Fr. Brandts dans son usine en 1873, se développait et en 1881 réformait ses statuts. On peut étudier dans ce nouveau règlement un type de Comité Ouvrier qui allait se multiplier dans toute la région westphalienne.

Le Comité de la Caisse des malades des ouvriers et des familles est appelé par la confiance des ouvriers, d'après l'article 7 des statuts, en qualité de Collège des Anciens à être l'organe de médiation entre le Directeur et les ouvriers (1), et entre les ouvriers eux-mêmes, si les circonstances le permettent également.

Il doit considérer comme sa tâche et son devoir particuliers d'éveiller et de développer l'esprit de solidarité, d'ordre, de justice, et de moralité à la fabrique.

L'article 29 spécifiait : « Si un ouvrier se croit blessé ou lésé de quelque manière, soit par un de ses compagnons, soit par un contremaître ou un directeur, cela ne l'autorise nullement à se conduire d'une façon impertinente, mais il peut, en toute tranquillité, faire sa réclamation au Directeur ou à son représentant, ou à un membre du Comité Ouvrier, ou encore à un des Hommes de confiance. Si sa plainte est justifiée, le remède est apporté le plus tôt possible, sans

(1) H. Koch, *Arbeiterausschüsse Anlage*, II, p. 134.

qu'il puisse en résulter pour lui des désagréments d'une nature quelconque.

A propos des amendes, ce même règlement statuait (article 30) : Les amendes jusqu'à 50 pfennigs infligées pour une violation du Règlement de fabrique ne peuvent être portées que par le propriétaire de la fabrique, par le directeur, ou par le président de la Wiegekammer ; les autres maîtres, au cas où ils estiment de telles punitions nécessaires, doivent s'adresser à une des personnes susnommées. Les amendes qui dépassent cinquante pfennigs pour un seul cas ou un seul travail, aussi bien que la punition de renvoi (sauf les cas où le Maître de la Fabrique autorise personnellement ces punitions), ne peuvent être portées que par le Comité Ouvrier. Pour les amendes au-dessous de cinquante pfennigs, portées par le Surveillant Général ou le président de la Wiegekammer, ou par suite du Règlement d'atelier, comme des amendes pour retard, etc..., l'appel au Comité reste ouvert à l'ouvrier, s'il les estime injustes ou trop élevées. Les punitions qu'inflige personnellement le Maître de la Fabrique, ne sont pas soumises à la compétence du Comité. Toutes les amendes qui n'ont pas été touchées comme indemnité pour articles détériorés ou pour des dommages étourdiment causés, sont versés à la Caisse des ouvriers. » Et l'article se termine par cette invitation. « Ce doit être la pratique maintenant et toujours de n'infliger, de ne maintenir aucune

amende (en dehors des amendes de retards) dans l'espoir qu'un avertissement, une observation suffira au sentiment de l'honneur et du devoir des ouvriers. Qui ne possède pas ce sentiment du devoir, ne peut s'en prendre qu'à lui-même, s'il est renvoyé de l'Association de la fabrique. »

Au point de vue du Règlement d'Atelier qui ne fut rédigé qu'en 1885, le Collège des Anciens non seulement en surveille l'exacte observation, avertissant et punissant, mais il met à l'ordre du jour (§ I, b) les changements ou adjonctions qui lui paraissent nécessaires ou désirables, à condition que l'ordre du jour ait été préalablement soumis au directeur (§ 2). Celui-ci supprime les points qui lui paraissent intempestifs. En signant les procès verbaux du Collège, il donne force exécutoire à ses décisions (§ 2 et 3).

Sur les délibérations et décisions du Collège, le plus strict silence doit être gardé. L'infraction grave est punie d'exclusion. Si un membre est mis en cause, il doit quitter la salle des séances (§ 6). Remarquons encore que si le Directeur, en règle générale, propose à la délibération du Collège le Règlement d'atelier et les mesures d'intérêt ouvrier, il se réserve le droit de prescrire ce qu'il juge bon dans ce domaine, indépendamment du Collège des Anciens (§ 6).

Pour remplir complètement ce rôle de médiateur entre le patron et l'ouvrier, d'arbitre et même de justicier vis-à-vis des ouvriers, de défenseur de l'ordre

intérieur, de correcteur du règlement, le Collège des Anciens élit des Hommes de Confiance. Cette élection se fait au scrutin secret, mais les résultats sont publiés. Ces Hommes de confiance doivent être pris parmi les ouvriers âgés au moins de trente ans et occupés depuis cinq ans dans la fabrique, en tenant compte des différentes localités qu'habitent les travailleurs. Ils peuvent être invités par le Collège à prendre part aux séances et, dans ce cas, ils ont le droit de vote. Leur sort est lié au sort du Collège et leur renouvellement se fait en même temps que le sien (§ 5) (1).

Les devoirs spéciaux des Hommes de confiance sont ceux des membres du Collège des Anciens ; c'est la défense des ouvriers placés sous eux et la surveillance des intérêts de la fabrique. Ils renseignent la direction sur le mauvais état du matériel, sur l'insuffisance du travail préparatoire pour la répartition des tâches, sur la négligence ou la partialité des contremaîtres dans la division du travail, sur les fautes commises à propos de machines, ou sur l'inopportunité de nouvelles prescriptions. Ils veillent à ce que les appareils de sûreté soient en bon état et utilisés conformément à leur destination, avertissent quand on donne à des ouvriers des travaux qui ne correspondent pas visiblement à leur santé, à leurs forces ou à leurs capacités. Dans les cas de besoin ou de détresse d'un ouvrier, ils doivent s'informer auprès de sa famille et s'entremet-

(1) H. Koch, *Arbeiterausschüsse, Anlage II*, p. 136.

tre, en sa faveur, auprès du Directeur ou du Collège. Ils surveillent l'apprentissage, de façon que les jeunes gens soient tout d'abord bien traités et instruits rapidement par les anciens et que leur conduite, même en dehors de la fabrique, soit excellente.

De ces dispositions il ressort bien nettement, pour le patron, le désir de faire de son usine un tout, animé d'un même esprit. Entre le travailleur et lui s'échelonnent une série de délégués ; en bas les Hommes de confiance ; au-dessus, le Bureau de la Caisse des Malades ou des familles, à laquelle tous les membres de l'usine doivent appartenir, dans un domaine supérieur et plus nécessaire à la vie de l'usine, ce même bureau agissant comme Bureau des Travailleurs, Collège des Anciens. Tous sont unis par les mêmes intérêts, par un sentiment d'étroite solidarité. On y montre une grande confiance dans un sentiment de l'honneur collectif qui n'est pas sans fierté, ni sans avantages pour l'ouvrier, puisque les amendes font place à de simples avertissements. On y trouve également un grand respect du droit de l'ouvrier et de sa dignité, dans ces articles qui lui laissent le recours à ses compagnons, quand il se croit victime d'injustices, qui enlèvent, aux contremaîtres et surveillants immédiats, un pouvoir discrétionnaire et limitent énergiquement le nombre de ceux qui peuvent frapper de fortes amendes. On y trouve enfin le sentiment d'une haute responsabilité morale à développer chez

les membres du bureau et les anciens ouvriers vis-à-vis des jeunes apprentis, et même à l'égard de l'honneur des familles, dont quelques-uns des membres sont employés à l'usine ; et ce pouvoir moral de surveillance, de direction et même de répression sur la conduite privée et en dehors de l'usine, a évidemment une certaine allure de simplicité patriarcale. Reconnaissons d'ailleurs que peut-être le tempérament, l'éducation et la tradition du peuple allemand autorisent, dans certains cas, et justifient cette organisation morale de l'usine. Nous aurons du reste l'occasion de revenir sur ce point essentiel.

Mais, au point de vue de l'autorité législative, le Bureau des Travailleurs ne paraît pas investi de droits aussi nets qu'en matière morale. Sans doute, le Collège peut mettre en délibération des transformations, des élargissements du Règlement d'atelier, traiter les questions se rapportant au matériel de l'usine, à la distribution du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. Mais d'abord l'ordre du jour doit-être soumis à la Direction : et comme chez David Peter, les décisions n'ont de valeur exécutive que sanctionnées par la Direction. Le Dr Hitzte se récrie (1) : il montre que justement à la fabrique de Brandts (du moins jusqu'en 1885), il n'y eut pas de Règlement d'atelier écrit. C'est par un sentiment naturel que les ou-

(1) *Arbeiterwohl*, 1^{re} année, 2^e trimestre, Cologne, 1883, d'après M. Sering.

vriers ont accepté spontanément les décisions du Collège, et c'est par suite d'un développement libre et nullement par une institution soigneusement réglée, que cet organe a acquis peu à peu tant d'importance. Il s'en réjouit d'autant plus, trouvant que cette activité législative est mieux assurée par l'exercice en fait que par l'établissement en droit. La preuve de sa force, il la trouve dans ce résultat qu'en 1883, malgré la clause réservant son privilège, le Directeur de la fabrique ne s'était pas opposé encore une seule fois à une décision du Collège : et la preuve de son indépendance est non moins bien établie par ce résultat qu'à la même époque, en dépit de son droit d'intervention aux séances du Bureau des Travailleurs, le patron n'avait pas encore paru et que le Bureau délibérait et décidait depuis des années entièrement par lui-même, avec une complète autonomie « vollständig selbständig. »

Mais alors pourquoi cette Délégation issue du suffrage des ouvriers et, par suite, responsable devant eux du progrès des réformes dans l'usine, n'a-t-elle pas le droit d'agir publiquement devant ses commettants, en dehors des quelques cas où le souci de la renommée d'un travailleur peut exiger le secret ? et d'où vient que toute divulgation des débats est punie par l'exclusion du délégué coupable ? Il y a là une situation bizarre pour une Délégation ouvrière, soit qu'elle accepte d'être détachée ainsi de ceux qui l'élisent, par

l'influence patronale, soit qu'elle veuille affermir, par cette séparation volontaire, sa jalouse autorité. Sans doute, par suite du bon esprit général et de la discrétion des Directeurs, ce système agit avec efficacité pour la bonne entente de la direction et des ouvriers. Malgré la suppression des amendes, sauf pour les retards, il n'y eut, en deux ans, que six renvois pour 250 ouvriers. Aussi Hitze se félicite de cette institution : « Toutes les décisions du Règlement d'atelier, dit-il, sont sorties du Comité des ouvriers, en sortent encore. Le Comité les met en délibération, les arrête ; le Comité les signe, les promulgue ; le Comité les modifie, les rappelle par voie d'affiches, si elles menacent de tomber en oubli. Si le Directeur de la fabrique a des projets, il en fait part à un membre du Comité, pour qu'il les propose au Comité ; en retour, un membre est chargé par le Comité d'en conférer avec le Directeur. Mais pour le reste, tout le Règlement d'atelier est dans les mains du Comité, et au cours de toutes les années, le patron n'a pas encore eu l'occasion de corriger une décision du Comité. Le Comité ouvrier a l'honneur et la responsabilité de l'action législative. » Et Hitze conclut triomphalement « Toute la fabrique le sait et se réjouit de son organisation constitutionnelle » (1).

Il est possible qu'en effet, comme il l'affirme, il y ait, à la fabrique Brandts, un empressement et une ani-

(1) *Arbeiterwohl*, I (1881), 97, d'après H. Koch, *loc. cit.*, p. 81.

mation à lire et à discuter les affiches qui contraste avec ce qui se passe dans les autres fabriques. On comprend que ces modifications, faites par des ouvriers, ne soient pas reçues par leurs compagnons avec une répugnance intime, un sentiment d'atteinte à la liberté individuelle, d'humiliation injustifiée et de dureté. Qu'il vaille mieux que le Règlement d'atelier se perfectionne suivant les exigences de l'expérience et des besoins, au lieu d'être créé de toutes pièces et de rester extérieur à l'usine ; qu'il soit préférable de le voir renfermer moins de décisions et plus de vitalité, au lieu de rester lettre morte, règlement platonique, c'est incontestable et incontesté ; mais comment cela pourrait-il établir l'exactitude d'une transformation de la fabrique dans le sens constitutionnel, puisqu'on ne trouve ici qu'un état de fait, et nullement un droit reconnu. La Délégation ouvrière à l'usine, rouage administratif, consolidant l'ordre actuel, ne possède aucun statut légal.

Quel besoin en a-t-elle, si, en fait, sans cela, sa compétence et son influence sont acceptées ? Mais Hitze n'avoue-t-il pas lui-même que, d'après les statistiques, plus de grèves naissent à cause du Règlement d'atelier, qu'à cause de la question de salaire : et cette activité, cet intérêt des ouvriers dont il parle, ne prouvent-ils pas leur sentiment intime qu'ils ont des droits réels à faire reconnaître en ces questions. En dépit de l'esprit réformiste de F. Brandts, le contrat de travail, que

le Règlement d'atelier complète, reste, en cette partie constitutive, unilatéral, puisque les décisions de la Délégation ouvrière peuvent toujours être repoussées, et, par suite, supprimées par la non acceptation du patron. Pourtant, devant ces conditions du travail, fixées ou par la tradition, ou par un règlement arrêté une fois pour toutes et qu'on doit accepter en entrant, des écrivains, aussi conservateurs que H. Koch (1), déclarent : « Que ces points du contrat ne soient pas établis exclusivement d'un seul côté, par le patron, que même un *droit d'en délibérer* soit donné à la collectivité ouvrière d'une usine, spécialement à sa *représentation*, ce n'est là qu'une exigence de la justice. Ce n'est là rien de plus qu'une reconnaissance sans restriction des ouvriers, en tant que contractants à *droits égaux*. » Là, en effet, est le vrai point. Que serait un droit de délibérer, si les résultats de la délibération ne peuvent s'imposer au respect du patron. Si l'usine vient à changer de maître, ou si des circonstances modifient les idées bienveillantes du propriétaire, toute la laborieuse tradition peut s'écrouler. Rien n'a changé : c'est toujours le même absolutisme patronal, tempéré par un esprit d'équité, de bonté, de confiance dans le bon sens des ouvriers : mais la nonarchie affectueuse de Saint-Louis n'en est pas moins la monarchie, et, à cette époque (1883), parler de constitution-

(1) H. Koch, *Arbeiterausschüsse*, p. 81.

nalisme à l'usine à propos du Collège des Anciens de Fr. Brandts, semble prématuré.

Le mouvement ouvrier qui troublait fortement l'atmosphère paisible des usines, ne fit que renforcer les bons rapports des travailleurs et des directeurs des forges de Marieuhütte, près de Kotzenau, en Silésie. Au mois d'avril 1875, confiant dans les sentiments de son personnel, l'administration instituait un Collège des anciens, « pour vivifier l'esprit de solidarité et maintenir haut et ferme l'ordre à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine » (1) et, quelques années plus tard, un Comité semblable était établi dans les autres forges de la même Société anonyme par actions, à Malmitz. Les statuts nous éclairent sur l'organisation et les fonctions de ces Collèges, fondés, semble-t-il, sans connaissance des institutions similaires de Neviges et de München-Gladbach.

Pour être membre de ce Conseil, il faut être en pleine possession de ses droits civils et politiques et employé comme travailleur à la forge depuis au moins cinq ans. Toute perte des droits entraîne radiation et inéligibilité. Le collège se compose de 13 membres, répartis entre les différentes branches « moulages, serrurerie, menuiserie, émaillage, etc., » élus parmi les ouvriers, également dans tous les ateliers, pour

(1) *Erläuterungen zu den Wohlfahrts Einrichtungen für das Arbeiter Personal des Eisenhüttenwerk Marienhütte bei Kotzenau Actien-Gesellschaft*, p. 4.

trois ans. A chaque vacance, l'atelier atteint réélit un nouveau membre. Tous les membres sont rééligibles. Le Collège nomme son bureau : les séances, sauf raisons spéciales, ont lieu une fois par mois, sur convocation du président. Les résolutions sont prises à la majorité relative ; en cas d'égalité de votes, le président départage ; le scrutin est secret.

Tous les travailleurs sont obligés de se soumettre aux décisions du Collège des Anciens, chargé de veiller au bon ordre et à la bonne réputation de l'usine. Les ouvriers condamnés en justice doivent à jamais quitter l'usine et ceux qui se présentent avec un casier judiciaire, ne sont admis qu'après décision du Collège (§ 8 et 9). Chaque travailleur a le devoir de dénoncer au Collège les faits survenus dans l'usine, ou en dehors, portant atteinte au bon renom de la Société. Il appartient au Collège d'apaiser les rixes et d'arbitrer les conflits entre ouvriers. Ceux-ci ne doivent recourir aux tribunaux du pays qu'après ces tentatives de conciliation vainement essayées. Son autorité est telle que, dans l'exercice de ses fonctions, il a droit au concours *inconditionné* de tout ouvrier et qu'il peut faire renvoyer le délinquant pour tout acte de résistance, ou même pour habitude invétérée de jeux de hasard (§ 13). Il surveille la conduite des apprentis, qui ne peuvent fréquenter les cafés et les salles de bal que jusqu'à neuf heures et il les punit pour toute contravention.

Comme le dit très nettement la petite brochure éditée par la Société (1) : « Maintenir l'émulation, les mœurs et l'honneur, cultiver l'esprit de solidarité, rappeler à chacun qu'il est un membre actif du tout, auquel il participe, c'est la pensée fondamentale et directrice de l'activité du Collège des Anciens. » C'est même l'unique but de cette Délégation ouvrière. Aucun Comité ouvrier ne s'est aussi complètement voué à une mission de moralité des travailleurs, ne s'est aussi exclusivement renfermé dans la culture du bon renom de l'usine. Qu'il puisse y avoir des difficultés entre la classe ouvrière et la classe patronale, on ne le conçoit même pas à Marienhütte. Une longue tradition a habitué les ouvriers à considérer leur bonheur et leur développement comme intimement et uniquement liés au bonheur des entrepreneurs et à la prospérité de l'entreprise. Plus radicale qu'à München-Gladbach, la Direction n'a voulu imposer la présence d'aucun surveillant, contremaître ou représentant de l'autorité d'usine au Collège des Anciens. C'est donc une Délégation ouvrière, entièrement composée d'ouvriers nommant son bureau parmi les élus des ouvriers. Il semble qu'on ait là une garantie d'indépendance et des conditions de développement inespérés. La brochure éditée par la Direction en 1889 déclare : « Le

(1) *Erläuterungen zu den Wohlfahrts-Einrichtungen für das Arbeiter Personal des Eisenhüttenwerk Marienhütte bei Kotzenau Actien-Gesellschaft*, 1889, p. 7.

Collège des Anciens délibère et agit efficacement dans tout ce qui s'étend directement ou indirectement, sous une forme quelconque, au bien *matériel*, moral ou intellectuel des travailleurs et à leurs rapports avec l'administration » (1). Cette déclaration est d'autant plus importante que l'on vient de spécifier que « les questions qui ont trait au changement ou au perfectionnement désirable ou nécessaire du Règlement d'atelier existant, ou d'anciens usages, sont mises en délibération, en vue d'un rapport à l'administration » (2). Le champ n'est donc nullement limité, la plus large compétence est reconnue. Comment se fait-il que les procès-verbaux si nombreux, publiés, ne font jamais mention d'une de ces questions relatives aux conflits du capital et du travail qui éclatent partout ailleurs ?

Il faut entrer dans l'esprit de cette usine pour le comprendre. Appelés à exercer sur leurs camarades une haute autorité morale, les membres du Collège ne sont éligibles qu'après *cinq* ans de travail à la forge : et les électeurs sachant de quel pouvoir discrétionnaire ils jouiront, éliront des hommes mariés, ayant déjà une certaine expérience de la vie, c'est-à-dire les éléments les plus conservateurs. C'est une garantie de paix et d'ordre pour la Direction. Chargés de famille, ils éviteront certainement tout ce qui peut amener une lutte, d'où résulteraient le chômage et de

(1) *Erläuterungen zu den Wohlfahrts Einrichtungen*, p. 9.

(2) *Op. cit.*, p. 9.

graves difficultés personnelles. En second lieu, ils se sentent investis d'un grand pouvoir sur la Direction d'une part, sur leurs camarades d'autre part. Non seulement la Direction les estime comme représentant l'élite intellectuelle et morale des ouvriers, mais elle accepte leurs décisions pour le renvoi d'ouvriers indignes, joueurs, voleurs ou débauchés, ou pour la réintégration des coupables repentants ; elle défend ces délégués contre l'insubordination ou l'irrespect des ouvriers, en évinçant les réfractaires. Comment les ouvriers ne sentiraient-ils pas tout le danger qu'il y a à se heurter à une institution aussi solidement protégée ? L'usine est hiérarchisée. Pourtant la méfiance ne s'élève pas chez les ouvriers contre ce Comité, si imbu de l'esprit d'autorité. C'est que justement ce Collège des Anciens n'est composé que d'ouvriers élus par les ouvriers et il semble à ceux-ci qu'étant une émanation directe de leurs suffrages, il doit représenter nécessairement leurs intérêts.

La Direction a très bien vu que cette façade d'indépendance flattait le goût de liberté et d'autonomie des ouvriers, et que les exigences les plus fortes de cette Délégation seraient mieux acceptées que la moindre injonction d'un contremaître ou d'un directeur : car « ces décisions tombent de la bouche de compagnons de travail, de l'esprit juste et impartial d'hommes de confiance, choisis par eux-mêmes, tandis qu'un règlement venant *de haut en bas* est reçu et jugé avec cette

défiance inhérente au travailleur de la maison tenu à l'écart et qui — parfois, non sans cause, — se manifeste particulièrement, s'il s'agit de se soumettre aux clauses d'un Règlement, émané uniquement de l'administration » (1).

Mais que se passera-t-il si, contre toute attente, le Collège des Anciens soulève une question grave pour la Direction ? Toute séance donne lieu à un procès-verbal qui est notifié au Directeur de la fabrique, ou, en son absence, à son représentant. C'est déjà une garantie. Le but, c'est de permettre au directeur, dit-on, de procéder à l'exécution des décisions prises : mais on ajoute que *naturellement* le droit de faire des *changements à ces mesures* lui appartient : et ainsi s'évanouit le *droit* réel du Collège. Sans doute, le Directeur n'abusera pas de cette prérogative, qu'il s'est jalousement réservée. Alors que le personnel de l'établissement est persuadé qu'il a acquis des droits, alors qu'il a le sentiment de faire partie d'une communauté, n'ayant qu'une âme, qu'il est sûr de l'harmonie parfaite entre ses délégués et la direction, collaborant à une même œuvre, où il n'y a de différences que de travaux, et non d'intérêts ; alors qu'il est prêt à repousser, loin de cette ruche, dont il est fier, les frelons paresseux et indignes et à se désintéresser du reste, pour concentrer tous ses efforts et toute son activité sur sa famille et son usine, il serait vraiment

(1) *Op. cit.*, p. 10.

maladroit de briser cette construction si habilement échafaudée. La direction ne fera donc usage de ce droit que dans des cas exceptionnels et après un examen consciencieux, afin que, comme elle l'avoue, l'influence du Collège des Anciens, l'importance de ses décisions, même en apparence — ne s'efface pas aux yeux des ouvriers. Aussi on pense bien que sa vigilance consistera à prévenir, par tous les moyens, un conflit aussi désastreux ; et il n'est pas étonnant qu'au cours de nombreuses années, il n'y ait eu aucune difficulté vraiment grave.

Nous avons vu que le Collège des Anciens de Fr. Brandts était doté d'un pouvoir coercitif très grand et que son action morale était renforcée par le droit d'infliger des amendes supérieures à celles que peuvent porter des contremaîtres. Cette « organisation du bien », comme l'appelle Hitze, en vue d'enrayer les progrès « de la liberté du mal », n'allait pas sans quelque exagération. L'autorité du Comité, en effet, ne se borne pas à assurer le respect des bonnes mœurs et de la sécurité, dans le domaine de l'usine ; elle s'étend au dehors et jusqu'au plus intime de la vie privée. Des ouvrières, surprises en conversation le soir avec de jeunes ouvriers d'une autre fabrique, sont tancées, menacées de renvoi, et dénoncées à leurs mères par le Comité. Une autre ouvrière, après une première réprimande, est renvoyée pour le même fait. Un ouvrier, pris de boisson, ayant injurié un contre-

maître, n'est maintenu à l'usine qu'à la condition que tout son salaire sera directement versé à sa mère. Mais la défense de l'ordre moral atteint certainement sa plus complète et sa plus sévère expression aux forges de Marienhütte : « Grossièretés, rixes, pour ne rappeler rien de pis, appartiennent presque entièrement au passé. Les joueurs et les ivrognes notoires sont bien loin. Combien de fois des dissensions de famille ont été adoucies ou effacées par l'intervention des Anciens ! Combien de folies, incalculables dans leurs conséquences, ont été arrêtées avant l'exécution ! Combien sur le chemin de la faute ont été ramenés juste à temps dans la voie droite » (1) ! Cette admiration déborde ainsi pendant plusieurs pages. Il faut avouer qu'en effet à l'intérieur de l'usine et à l'extérieur, la compétence du comité est large. Il change le jour de la paie et, pour empêcher toute dissipation hâtive du salaire, interdiction est faite aux ouvriers de s'arrêter, ce jour-là, dans les cabarets. Même le mariage n'est plus une question strictement familiale ; les Anciens délibèrent ; et si les futurs époux sont trop jeunes, ou trop peu fortunés, à leur avis, ils opposent leur veto et remettent, à une date ultérieure, la célébration du mariage.

Mieux que les articles du statut, les procès-verbaux nous renseignent sur cette activité éducatrice du Collège des anciens. — Un mouleur soufflette un cama-

(1) *Loc. cit.*, p. 13.

rade, et ne veut pas comparaître devant le Bureau : celui-ci prie très respectueusement la Direction de l'avertir. Un ouvrier, sortant de prison, demande à reprendre son travail, le Bureau engage la Direction à ne lui donner qu'un emploi de remplaçant. Deux apprentis, coupables de larcins, seront punis par le Bureau d'une prolongation d'un mois de leur apprentissage, un autre, coupable d'avoir dansé jusqu'à minuit et d'avoir manqué l'école, d'une prolongation de deux mois. Pour des railleries d'un goût douteux à une ouvrière qu'il connaît, un autre ouvrier se voit menacé d'une punition en cas de récidive. Le Bureau tranche aussi des différends relatifs aux questions de loyers ; sur le rapport d'un inspecteur, il condamne à une amende de trois marks un ouvrier, coupable de tapage nocturne dans l'enceinte de l'usine ; il punit d'une amende d'un mark quatre autres ouvriers, ayant pénétré, au sortir du travail, dans un débit de boissons. L'administration est priée respectueusement de faire ces retenues sur le salaire. Exceptionnellement, le Collège permet le mariage de deux jeunes gens, malgré son désir de refuser, en raison du fait que la jeune fille habite chez les parents du jeune homme. Il fait reprendre un ouvrier renvoyé pour refus d'accepter les statuts du Conseil, à la condition qu'il fera des excuses. Une veuve, coupable d'avoir volé un pot estimé 10 pfennigs, (12 centimes $\frac{1}{2}$), est renvoyée par le Comité ; mais comme elle est dans le besoin et doit

nourrir cinq enfants et sa vieille mère, le Comité quelques jours après prie la Direction de la reprendre (1).

Ainsi le Collège des Anciens de Marienhütte, issu de l'institution patronale de la Caisse des Malades, a un rôle essentiellement moral. Si ce rôle était le développement naturel d'une organisation libre des ouvriers dans l'usine et indépendante, par suite, de l'influence de la Direction, il n'y aurait qu'à s'en louer. Comment n'admirerait-on pas des ouvriers qui, se sentant unis par les mêmes désirs de haute culture, soumis aux mêmes difficultés, en butte aux mêmes causes de relâchement, de découragement et d'égoïsme, cherchent à se relever mutuellement par le souci commun d'une réputation collective, par le dévouement réciproque, et par une surveillance affectueuse, tendant à maintenir et à renforcer l'autorité des parents, que ceux-ci, en raison de leur travail, ne peuvent exercer efficacement ? Ne serait-ce pas habituer déjà les ouvriers à comprendre plus nettement l'honneur de la classe ouvrière qui réclame avant tout l'amour de la justice et le respect de la loi morale dans la lutte ? Ne serait-ce pas les entraîner à ce dévouement qui exige, de la part d'un ouvrier, d'une famille, d'un personnel d'usine, ou de toute une corporation, l'abandon d'avantages particuliers, pour le triomphe d'une revendication légitime d'un autre ouvrier, d'un autre personnel d'u-

(1) *Erläuterungen zu den Wohlfahrts Einrichtungen*, p. 39 et sq.

sine, d'une autre corporation, ou même et surtout de toute la classe ouvrière ?

Mais il s'en faut que le Collège des Anciens de Marienhütte agisse dans cette sphère d'idées et de sentiments. Profondément imprégné dès l'origine, sous l'influence du patron, de l'idée que l'usine est un tout complet et parfait, se suffisant à elle-même, il n'a qu'un but : maintenir et développer cette organisation, qu'il juge supérieure, apparaître, aux yeux de tous, comme la réalisation magnifiquement réussie de l'usine modèle, et éliminer par suite, sans pitié, tout ce qui diminue son prestige, ou blesse son amour propre de corps. Pour lui, la question sociale, c'est-à-dire une opposition réelle des intérêts ouvriers et des intérêts patronaux, opposition qu'il s'agit d'équilibrer ou de faire disparaître dans le sens de la justice, n'existe pas à vrai dire : il ne se sent nullement lié aux destinées de la classe ouvrière ; et volontiers comme le Conseil de München-Gladbach, il s'enorgueillirait d'appartenir à une usine « qui n'est pas comme les autres. » C'est plutôt un Conseil de Direction morale, qu'une Délégation ouvrière, ayant le souci de droits à conquérir et d'intérêts matériels à défendre.

★★

A Frankenau, près de Mitweida (Saxe), le directeur de la grande fabrique de céramique, Starke, avait senti que dans ce développement, pour ainsi dire mi-

litaire de l'industrie, à mesure qu'avec les ouvriers se multipliaient les contremaîtres, ingénieurs, directeurs, chefs, le patron s'éloignait des travailleurs et finissait par perdre tout contact possible avec eux. Le caporalisme remplaçait fatalement le paternalisme. Maintenir les premiers rapports, alors qu'il avait à animer tout cet organisme compliqué et à protéger l'ordre toujours fragile, était utopique : accepter le fait brutal de cette militarisation, était dangereux. Pour éviter des excès faciles à prévoir, il chercha à remplacer le contact individuel, devenu impossible, par un contact avec les représentants les plus sûrs. Vers 1880, M. Curt Stark créait un Comité de fabrique, composé de cinq membres, nommés annuellement, trois par les ouvriers, parmi les ouvriers, deux, par le patron, parmi ses employés et contremaîtres. Cette institution fut d'abord très mal accueillie par les ouvriers ; mais à force de tenacité et de patience, M. Curt Starke la fit agréer, développant par ce moyen toutes sortes d'institutions patronales : caisse d'invalides, caisse d'épargne, bibliothèque ouvrière, société coopérative de consommation, habitations ouvrières, caisse d'assurances contre les accidents, etc. (1).

Ce Comité dépend plus réellement des ouvriers qui, annuellement, en décembre, dans une assemblée générale, nomment les membres, sauf le contremaître et le comptable choisis par le patron. A cette assemblée

(1) *Volkswohl*, n° 8, XIV^e année, d'après M. Sering, p. 108.

qui peut être convoquée à nouveau au cours de l'année, si le Comité ou dix ouvriers le jugent nécessaire, doivent assister tous les ouvriers, sous peine d'amende. Le président fait un rapport sur tous les événements concernant les ouvriers dans la fabrique, tels que : changements dans la situation du personnel, accidents et conséquences, punitions survenues, état des différentes caisses, affaires d'administration de la fabrique. Des projets de changement au règlement d'atelier sont discutés, et, s'ils sont acceptés, traités par l'intermédiaire du Comité, avec le directeur de la fabrique ; des créations nouvelles, dans l'intérêt général, ou pour le plaisir des ouvriers, peuvent être débattues.

Le comité ainsi nommé constitue lui-même son bureau, il doit soumettre le procès-verbal de ses séances au patron qui peut tenir comme nulles et non avenues les décisions contraires à la loi ou au règlement d'atelier. Pour les changements à faire à ce règlement sur les indications de l'Assemblée générale, il doit y avoir discussion avec le patron : car il ne peut être modifié par la volonté d'une seule des parties. Pour tous les incidents de la vie de la fabrique, le Directeur discute avec le Comité, qui est chargé de veiller au maintien de l'ordre et de décider sur les punitions à suspendre (1).

Evidemment on se trouve en présence d'un nouveau genre de Comité, du moins au premier abord. Au

(1) Max Sering, *loc. cit.*, p. 108 et sq.

point de vue de l'éducation ouvrière, il y a une décision peut-être brutale, mais à coup sûr féconde, dans l'obligation des ouvriers à collaborer, en assemblée générale, non seulement à l'élection du Comité, mais à l'élaboration de toutes les réformes proposées. On doit même reconnaître une certaine largeur de vue dans l'acceptation par le patron du caractère contractuel du Règlement d'atelier. Cette convention engage les deux parties au même titre : par suite, si elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre, elle ne peut être résolue ou modifiée que par un accord des deux. Mais cette Représentation des ouvriers de l'usine est d'origine patronale ; elle ne sort pas de l'initiative des ouvriers, elle leur fut imposée. De plus, elle n'est pas, exclusivement ouvrière, elle comprend, en minorité il est vrai, des éléments choisis directement par le patron. On ne peut s'attendre par suite à voir cette Délégation ouvrière s'affirmer avec autant d'indépendance et de pleine autonomie qu'une Trade-union anglaise.

★★

Ainsi ces Délégations ouvrières, Conseil des Anciens de Neviges, Collège de München-Gladbach, Bureau des Travailleurs de Marienhütte ou Comité de Fabrique de Mitweida, naissent tous, non des aspirations de plus en plus claires des ouvriers, mais de l'intelligence avisée des directeurs comme remède préventif à de plus grands maux. Leur développement et

leur multiplication furent aidés par la presse, en particulier par l'*Arbeiterwohl* et la *Concordia*. Fondé en 1881, le journal l'*Arbeiterwohl* se faisait le défenseur attardé du paternalisme industriel et saluait avec enthousiasme dans le Comité ouvrier le moyen de maintenir « la cohésion morale dans l'usine. » La loi de la concurrence ne lui semble pas la force qui domine la production économique et nécessite un frein ou une transformation ; il pense que, divisés en une multitude de petits états qui sont les usines, les ouvriers, chaque groupe avec son patron, peuvent résoudre toutes les questions qui ailleurs suscitent des conflits. « Il y a tant de motifs de liaison et d'amitié entre maîtres et ouvriers qu'il suffit de les réaliser pour oublier toute opposition sociale, et l'institution propre à cela, c'est le Conseil des Anciens » (1). En effet, ne procure-t-il pas aux entrepreneurs et travailleurs une liaison vivante, réciproque, en sorte que, donnant et recevant, ils se comprennent, délibèrent et agissent ensemble, enfin apprennent à se sentir dépendants les uns des autres.

C'est de la même espérance que débordait la *Concordia* un peu plus ancienne (1879) et dont le titre est tout un programme. Toutefois au type créé par Fr. Brandts à München-Gladbach qu'admire tant l'*Arbeiterwohl*, elle préfère celui de Schlittgen à Marien-

(1) *Arbeiterwohl*, 1^{re} année, fascicule 6, d'après Koch, *loc. cit.*, p. 4.

hütte, qui lui paraît supérieur par l'autorité morale. On sent, en effet, toute sa joie à constater que la jeunesse de ces forges est surveillée, dirigée, réprimandée par un Conseil d'Anciens plus indépendant et plus traditionnel. Mais c'est s'abuser étrangement que de trouver entre ces types des différences aussi profondes et l'on ne comprend guère comment certains écrivains (1) ont pu voir dans l'une ou l'autre de ces institutions un acheminement vers le régime constitutionnel de l'usine.

(1) Cf. Koch, *loc. cit.*, p. 5.

CHAPITRE III

LA DÉLÉGATION OUVRIÈRE EN HOLLANDE ET EN BELGIQUE

SOMMAIRE. — § I. Hollande. — Le « Noyau » de la Fabrique J. Van Marken. — Sa composition. — Critique : 1^{re} action réglementariste du Directeur ; 2^o activité limitée du Comité purement consultatif. — Résultats. — Ecllosion d'œuvres patronales. — Gêne des ouvriers — Le « Noyau » de la Fabrique de Machines Stork frères. — § II. Belgique. — M. Julien Weiler. — Son caractère. — Sa campagne. — Fondation du premier Conseil d'usine à Mariemont. — Ses défauts. — Sa réforme. — Ses résultats. — Principes de M. J. Weiler.

§ 1. — Hollande.

Pendant cette même période (1870-1885), la première ébauche d'un Comité Ouvrier apparaît en Hollande à l'usine de Marcs et Spiritueux, fondée à Delft par M. Van Marken (1870). En 1875, la Direction jugea qu'il serait désirable de composer un corps qu'elle put consulter, le cas échéant, sur toutes les questions se rapportant à la fois au personnel et à

la Société (1). Le Noyau, — tel fut le nom donné à ce corps consultatif — comprenait cinq membres employés (c'est-à-dire cinq contremaîtres ou surveillants) et trois ouvriers, élus par voie de scrutin. Le chiffre des ouvriers était fixe, mais celui des employés croissait proportionnellement à leur nombre, si bien que rapidement il eut une très grande prépondérance. Pour obvier à cet inconvénient d'une représentation ouvrière dérisoire, il fut décidé que les ouvriers seraient toujours en nombre égal aux employés. C'est ainsi qu'en 1888 il y avait 24 employés et 24 ouvriers.

Ce furent exactement les mêmes préoccupations que celles de Curt Starke qui poussèrent Van Marken à rechercher un moyen de rester en contact avec ses ouvriers, malgré le développement de son établissement. Il se flattait d'être non seulement un industriel désireux de faire prospérer son entreprise, mais un patron soucieux d'apporter un esprit de justice et de respect dans ses rapports avec son personnel. Il affirmait même un désir philanthropique de développer une sorte de « self-government » des travailleurs. Tout un ensemble d'institutions a pour principe cette idée que l'ouvrier a droit non seulement aux moyens d'existence matérielle immédiats, mais aux moyens d'existence assurés pour toutes les circonstances de la vie et aux moyens de vie intellectuelle et morale supérieurs. C'est son devoir d'aider ses collaborateurs

(1) J. Van Marken, *L'organisation sociale dans l'Industrie*, p. 60.

à franchir toutes les étapes, un *devoir sacré* et non un *sacrifice* (1).

En dépit de ces déclarations, l'organisation du *Noyau*, à ses origines, était loin d'être aussi libérale que celle du Comité de fabrique de Curt Starke. Chaque Section nomme un représentant par dix ouvriers ou fraction de dix. La Direction de la fabrique lance les convocations aux séances, selon son appréciation personnelle de l'opportunité, ou sur la proposition des ouvriers. Un des directeurs préside la séance qui, sauf décision spéciale, est publique. Toute question, intéressant le personnel ou l'entreprise, peut être mise à l'ordre du jour, à moins que la Direction n'estime le *Noyau* incompétent. Les décisions sont prises au scrutin secret, mais n'ont qu'une valeur consultative, puisque la Direction n'est nullement liée par elle.

Ici, comme en Allemagne, la Direction met plus de souplesse dans l'exercice de son autorité, mais ne relâche rien de la valeur de ses droits. La Délégation ouvrière, concurrencée par un nombre égal de contremaîtres et comptables et dominée par la présence du Directeur, ne semble guère appelée à cette vie supérieure, dont parle le programme. Mais il faut lire le livre consacré à la glorification de ces institutions patronales, en 1900, pour voir avec quel zèle le

(1) J. C. Van Marken, *L'organisation sociale dans l'Industrie*, p. XVI.

patron codifie au fur et à mesure les résultats de ses initiatives multipliées. Questions de salaire et de travail : primes, assurances, gratifications, participations aux bénéfices, durée de travail, vacances ; questions d'intérêts matériels : caisses d'épargne, comité d'hygiène et de sécurité, coopératives, secours dans la maladie et les accidents, remboursement au mariage, à l'accouchement, pensions, avances sur salaire, etc. ; développement intellectuel et moral des enfants, des apprentis, des jeunes filles et des adultes ; développement de l'esprit de camaraderie et de solidarité par des fêtes, réunions, clubs, récréations familiales ; organes d'entente sociale par la Section des Intérêts du personnel, le Secrétariat social, le *Messenger de la fabrique*, le Noyau et la Commission réunie ; tentative pour libérer du capital une imprimerie par les bénéfices mêmes du travail : tel est le plan, l'ensemble des projets que la Direction voulait réaliser, avec le concours même des ouvriers. Mais, malgré les discussions sur les statuts du Travail qui occupaient les séances, elle sentait que le Noyau ne rendait pas les services dont elle l'avait cru capable et, légèrement inquiète, se mit à rechercher la cause de la timidité des ouvriers. Elle ne la trouva qu'en 1890.

C'est à l'exemple de Van Marken que les Directeurs de la fabrique de Machines de Hengelo, les frères Stork, fondèrent un Comité Ouvrier, un Noyau, bien qu'adeptes de la doctrine manchestérienne. Il y a

moins de délégués proportionnellement, un par vingt-cinq ouvriers et non par dix ; le mandat est de deux ans, mais les membres sortants ne sont pas immédiatement rééligibles. On ne voit pas dès lors comment les délégués pourraient prendre quelque ascendant durable sur leurs compagnons et contribuer à l'éducation ouvrière par le développement de leur habileté parlementaire et l'exercice continu de leur dévouement. Aussi rien d'étonnant qu'à son début, l'institution ait été criblée de plaisanteries : il fallut qu'avec le temps on s'aperçut de l'importance, que lui reconnaissait la Direction, en agréant ses projets de réformes, pour qu'on la prit au sérieux. « Dans les séances, dit le *Mémorial* (1), qui sont présidées par un membre de la Direction, un ton agréable domine. On ne pense pas que la plupart des subordonnés doivent dire « Oui » et « Amen » à tout ce que propose la Direction. Au contraire chacun profite de l'occasion pour dire franchement et librement son opinion et les procès-verbaux prouvent que la Direction en tient compte très souvent. » Cette citation suffit pour montrer qu'aucun caractère nouveau, qu'aucune supériorité sur les comités ouvriers déjà étudiés n'appartient au Noyau de Hengelo à cette époque.

(1) D'après Eringaard, *Holländische Musterstätten*, 1896, ch. III. Partie spéciale, fabrique de Machines des frères Stork and Co.

§ 2. — Belgique.

C'est à M. Julien Weiler, l'ingénieur bien connu, qu'est dû le premier établissement d'une Délégation ouvrière, d'un Conseil d'usine, comme on l'appelle, dans l'industrielle Belgique. Mais ce n'est sous l'influence ni de l'Allemagne, ni de la Hollande, qu'il tenta de fonder cette institution à Mariemont. En 1876, au Congrès international d'hygiène, de sauvetage et d'économie sociale, tenu à Bruxelles, chargé du rapport sur l'organisation des Conseils d'arbitrage, établis en Angleterre, il fit un compte rendu enthousiaste des initiatives de Mundella et de Kettle. Il s'efforça de ruiner cette hauteur dédaigneuse du patron qui croirait son autorité diminuée, s'il s'asseyait à la même table de discussions que ses ouvriers ; il confondit les objections de sentimentalisme, d'insignifiance de l'œuvre, d'amoindrissement de l'ouvrier devant ses patrons, d'inefficacité, il salua le jour où « grâce à ces conseils, les intérêts du capital et du travail, désormais confondus, trouveraient une formule d'association qui ne prêterait plus à la critique des amis de la liberté et de la solidarité humaine (1). »

Sans se laisser arrêter par la froideur qui l'avait accueilli, il s'efforça de réaliser ce projet à Mariemont

(1) J. Weiler, *Organisation des Conseils d'arbitrage établis en Angleterre*, Paris, 1877.

et tenta une application du système préventif de conciliation dans les « Ateliers de Construction », partie de son service comprenant environ 200 hommes. Cette particularisation à un établissement de l'idée que Mundella étendait à l'ensemble des usines d'une même région, transformait le Conseil de Conciliation en Comité ouvrier pur et simple. Chaque profession — il y en avait 9 — avait son Comité composé de six ouvriers et six surveillants ou contremaîtres : un employé pouvant faire partie de plusieurs Comités. On y discutait, dans des réunions périodiques entre ouvriers et contremaîtres, les incidents de service. Chaque groupe envoyait ensuite son délégué à un Comité central qui traitait les questions les plus générales. Le manque d'intimité pour les ouvriers de ces réunions, la mauvaise organisation, des circonstances défavorables, firent qu'on n'aboutit tout d'abord qu'à la défiance des travailleurs et à l'incrédulité des contremaîtres. Grâce à des modifications, naquit la confiance, et, après la liquidation d'antiques griefs accumulés, on aborda les questions les plus importantes. Les résultats furent la suppression du système des amendes, l'organisation complète du travail à la tâche, la diminution du prix de revient, entraînant une notable augmentation des salaires.

En 1880, M. J. Weiler élargit son expérience, l'étendant aux Machinistes et Chauffeurs. Il espérait englober ainsi peu à peu les cinq mille ouvriers de

ces vastes charbonnages. Son but était de leur prouver que loin d'être antagoniques, les intérêts patronaux et ouvriers sont sauvegardés par l'observation des mêmes principes. En effet, depuis la grève de 1875-1876 une détente s'était produite et les ouvriers se décidaient à établir ou à fréquenter des sociétés de secours mutuels, d'épargne, des bibliothèques, des Cours d'Economie industrielle (1).

L'expérience de M. J. Weiler était intéressante, parce qu'elle était faite par un homme profondément pénétré de certains principes et s'efforçant de les appliquer sur un vaste champ d'action. Là encore l'initiative ne venait pas des ouvriers, aucun droit nouveau ne leur était réellement reconnu, et la Délégation qui les représentait, se trouvait contrebalancée, intimidée ou flattée par la collaboration des représentants patronaux.

(1) J. Weiler, *L'arbitrage entre patrons et ouvriers*. Lettre à M. Passy, Bruxelles, 1880.

CHAPITRE IV

CONQUÊTE DE L'OPINION PUBLIQUE EN ALLEMAGNE.

SOMMAIRE. — I. Les nouveaux Comités. Max Rösler. — Henri Freese et « la Monarchie constitutionnelle » dans l'usine. — II. Les Comités ouvriers et l'opinion. — Lujo Brentano et le devoir des fabricants. — OËchelhäuser, ses brochures et son statut modèle.— L'opposition socialiste.— III. L'enquête Böhmert, ses conclusions. — La grève de la Ruhr, son insuccès au point de vue du Comité ouvrier.

La loi allemande des Caisses de Malades du 15 juin 1883 rendait l'assurance obligatoire dans tout établissement, et déterminait la composition du Bureau qui devait comprendre deux tiers d'ouvriers pour un tiers d'employés, contremaîtres ou autres représentants du patron. C'était une loi favorable au développement des Délégations ouvrières d'usine ; car nous avons vu que les premiers Comités ouvriers s'étaient justement formés dans les établissements allemands qui possédaient une Caisse ouvrière. Mais, s'il y avait en 1886, des Caisses de Malades dans 5.615 fabriques allemandes et, en 1889, dans 1531 fabriques

autrichiennes (1), le nombre des Comités ouvriers en comparaison était très minime. Il fallait profiter de toutes les circonstances pour les multiplier, et une fois un chiffre sérieux atteint, s'efforcer de leur faire reconnaître des droits positifs par la législation et repartir de là pour une nouvelle extension et de nouvelles conquêtes juridiques. L'action de prosélytisme était commencée avec bonheur, il n'y avait qu'à la poursuivre ; l'action législative n'était pas encore engagée, il fallait y tendre.

Les plus importantes créations de cette nouvelle période (1883-1890) sont le Comité de M. Max Roesler, celui de M. H. Freese et celui de M. Roesicke, Directeur de la fabrique de porcelaines du prince Isenbourg à Schlierbach (Hesse-Nassau). M. Max Roesler fondait, au printemps de 1884, un Collège des Anciens sur le modèle de celui de Brants (2). A cause de l'importance de la fabrique il y a deux sortes de Délégations : le Comité Principal et les Comités de Section. Leur zone d'activité est différente, mais leurs attributions sont semblables. Le Comité principal est formé de délégués élus à raison d'au moins un membre par chacune des sept sections, entre lesquelles sont réparties les diverses professions : chauffeurs, forgerons, mouleurs, tourneurs, peintres, émailleurs, etc... Le Directeur est invité à ses séances,

(1) Schwiedland, *L'organisation de la grande industrie en Autriche* (Revue d'éc. polit., 1891).

(2) Max Sering, *loc. cit.*, p. 112 et sq.

y a voix délibérative et prépondérante en cas d'égalité de votes. Le Comité de section comprend toujours ceux qui auparavant ont fait partie du Comité principal. Pour l'un ou l'autre de ces Comités, les conditions d'éligibilité sont assez sévères : il faut avoir trente ans et avoir été employé à la fabrique d'une façon ininterrompue au moins depuis dix ans (1) pour être ancien. Le rôle qu'ils doivent jouer, a déjà été maintes fois déterminé. Observons que la Direction, dont l'assentiment donne leur valeur exécutoire aux décisions du Comité principal, se réserve le droit de ne pas l'accorder, mais, en exposant ses raisons, de proposer des changements ou de redemander une nouvelle délibération. Si ces délibérations réitérées ne devaient pas aboutir à une entente entre la Direction et la majorité du Comité principal, le point en question est à abandonner. S'agit-il d'une affaire d'une importance décisive pour la prospérité de la fabrique, la Direction et le Comité principal ont à s'entendre sur le choix d'un tribunal d'arbitrage composé de personnes étrangères et désintéressées. La sentence de ce Tribunal est définitive, pour toutes les parties. Quant aux Comités de section composés chacun d'au moins trois membres élus et d'un président nommé par la Direction, c'est à eux que revient non seulement la surveillance des apprentis, surveillance qui se complique de droits sur la liberté du mariage, mais l'hon-

(1) Max Sering, *loc. cit.*, p. 117.

neur de leur délivrer, après les années de compagnonnage, le titre de Maître, avec les droits y afférents. Ils semblent même entrer dans les détails de l'éducation du premier âge, infligeant des peines corporelles à des jeunes apprentis, coupables d'achat inconsidéré de « comestibles » *Eszwaren* (1). Inutile de dire qu'on peut en appeler au Comité principal des décisions des Comités de Section : mais il n'est pas sans intérêt de relever cet aveu du Directeur que, pour les amendes et punitions, les ouvriers étaient beaucoup plus sévères que lui-même.

Cette fonction censoriale, cette gendarmerie morale qui était le but avoué et fermement poursuivi par tous ces Comités, M. Henri Freese la fit supprimer des attributions du Comité qu'il fonda dans sa fabrique de jalousies de Berlin. Il comprit que, dans les graves débats qui pouvaient éclater à l'usine, il ne lui convenait guère, à lui patron, d'armer certains ouvriers de droits coercitifs contre leurs camarades. D'ailleurs, les quelques tentatives de réforme morale, pourtant bien anodines, qu'il avait tout d'abord essayées de faire admettre, s'étaient heurtées à l'opposition systématique des ouvriers : en toutes ces matières il les laissa donc s'organiser eux-mêmes. Son but était de transformer le régime social de l'usine. Le titre de sa brochure « *La Monarchie Constitutionnelle à l'usine.* » parue en 1899, indique suffisamment qu'il avait

(1) Max Sering, *loc. cit.*, p. 122.

la prétention de se poser en adversaire de la monarchie absolue. A chaque article, à chaque innovation, il reprend son parallèle avec les coutumes parlementaires. Non qu'il veuille aboutir à un type unique et définitif de Comité Ouvrier : il déclare, au contraire, que chaque usine a sa tradition propre et par suite sa physionomie particulière. « De même que, dans la nature, deux fleurs ne se ressemblent pas absolument, de même aussi deux établissements industriels ne sont jamais tout à fait semblables (1). » Pourtant c'est d'après le type de Brandts et surtout de Van Marken, après la réorganisation du Noyau Hollandais, qu'il s'efforce de constituer le sien. Il veut lui donner un rôle aussi large que possible dans les questions de réglementation, d'administration et d'arbitrage.

Toutefois, il ne pousse pas aussi loin qu'on pourrait s'y attendre dans toutes ces directions. C'est ainsi que son Comité est d'une composition moins libérale que le Conseil des Anciens de Schlittgen à Marienhütte. Il n'ose pas laisser le Comité se former uniquement d'ouvriers. Les contremaîtres et employés de l'usine ont le droit de prendre part aux élections comme membres de la corporation. Le patron lui-même en fait partie et peut nommer directement un certain nombre de membres. Mais dans son désir d'assimiler son usine à une nation, lui-même étant le monarque,

(1) H. Freese, *Das konstitutionelle System im Fabrik Betrieb*, 1900, Chap. II.

les employés ses ministres et les membres du Comité les représentants du peuple, il renonce au droit de vote, que ne possède pas en effet le pouvoir exécutif dans les monarchies constitutionnelles et abandonne au Comité l'administration des Institutions patronales. Cependant, si le débat touche aux questions du travail et du salaire, le directeur reparaît : il a le droit de *veto* : il n'en usera pas souvent, c'est évident ; la fragilité de cette construction constitutionnelle apparaîtrait trop nettement à tous les yeux. Cette réserve suffit pour que les ouvriers n'aient pas plus de droit reconnu que les habitants d'un village n'en ont, parce que le châtelain leur laisse traverser sa propriété ou pêcher dans sa rivière, attentif seulement à éviter la prescription. M. Freese raconte lui-même que les ouvriers lui ayant envoyé un Comité de francs buveurs, il leur proposa des mesures sévères contre l'ivrognerie, et devant leur opposition, déclara : « Avec ce Parlement je ne gouverne pas ! » et il le renvoya, sans prendre d'ailleurs la chose au tragique. Il a encore le droit reconnu de priorité dans les débats, sans égard à la liste des orateurs (1).

Malgré tout, le souci dominant de M. Freese est le respect de la valeur et de la dignité de l'ouvrier. Il reconnaît lui-même qu'il fut étonné de la tenue, de l'intelligence, et de la connaissance des usages parlementaires des ouvriers, à leurs premières réunions et en-

(1) H. Freese, *loc. cit.*, chap. II, *in fine*.

core plus des lumières qu'il en reçut sur les questions qu'il croyait le mieux posséder. Dans les Institutions patronales il ne veut pas accabler ses ouvriers de dons tels qu'ils entraînent nécessairement des indications d'emploi, devenant par suite des ordres du patron et enlevant toute autonomie à ces œuvres. Dans les fêtes annuelles, qu'organise le Comité Ouvrier, s'il contribue par sa large cotisation à leur éclat, il cherche à effacer les distances et préfère être considéré plutôt comme l'invité, que comme l'organisateur. C'est même par un scrupule, qu'il serait malséant de railler, qu'il se refuse à la suppression des amendes. N'ayant plus ce moyen d'action pour maintenir le règlement et sentant que l'éducation ouvrière est loin d'être terminée, il ne veut pas se laisser acculer à l'alternative d'accepter le désordre, ou de renvoyer brutalement le coupable à la première faute.

Cette représentation ouvrière qui, en 1888, se composait de 15 personnes élues annuellement, 4 par le patron, 11 par l'assemblée générale des ouvriers, dérive de conditions plus libérales que celles de Brants ou de Roesler. Il suffit d'être employé à la fabrique depuis six mois pour être éligible. Ses séances ne sont pas multipliées, le minimum est une fois par trimestre. De 1884 à 1890 il y eut 48 séances ce qui fait exactement en moyenne 2 par trimestre. Il n'y a plus de secret des délibérations. Tout membre de la fabrique peut assister aux séances et, quand on en vient à l'article « Difficultés et vœux du Person-

nel », demander la parole. On voit que M. Freese s'écarte de son point de vue parlementaire, avec raison d'ailleurs, et qu'il n'interdit pas à la galerie, comme à la Chambre, de se mêler, dans une certaine mesure, à la discussion des Délégués. Cette Délégation peut se réunir sur la demande, soit du Chef de la fabrique, soit du personnel, soit de la Délégation elle-même, soit sur une décision du Collège. La Délégation peut discuter un changement du Règlement d'atelier ou de l'organisation de l'exploitation, sur la proposition du Chef de la fabrique, de l'ensemble des membres au moins d'un atelier, ou de cinq membres de la Délégation ouvrière. Sa compétence s'étend à toutes les circonstances de la vie de fabrique, aux différends ou aux fautes des ouvriers, aux difficultés résultant de punitions extraordinaires ou trop fortes, à l'extension ou à la diminution du temps de travail, quand ses variations dépassent la durée de deux semaines par trimestre, aux attributions de secours de la Caisse. Elle peut porter contre les ouvriers délinquants des amendes ne dépassant pas 5 marks, comme aussi, sur l'appel de l'inculpé et l'examen des motifs, diminuer et même lever entièrement les punitions portées (1).

Ainsi M. Freese pense éviter les difficultés, résultant du congédiement d'un ouvrier. Malgré toutes les bonnes raisons, le renvoi d'un travailleur, porte-parole de ses camarades, apparaîtra comme un acte arbitraire d'une autorité impatiente. Décidé par le Co-

(1) H. Freese, *loc. cit.*, chap. V et VI.

mité ouvrier, il perd son caractère despotique, en donnant toutes garanties à l'inculpé et à l'opinion publique. « La seule soupape de sûreté pour l'explosion, déclare-t-il, est, dans la fabrique, comme dans l'Etat, le parlement. »

Pourtant qu'on ne se méprenne pas sur la portée de cette Représentation et sur la pensée de M. Freese. Il ne voit pas dans cette institution les fondements d'une vaste organisation ouvrière, quelque chose comme les assemblées primaires qui enverraient des délégués à un Conseil Général du Travail et de l'Industrie. Il s'efforce au contraire, en terminant, de circonscrire très nettement les limites de son activité et de son accroissement. Il répugne aux grandes réunions d'employeurs et d'ouvriers « où, dit-il, l'opposition des classes domine, ainsi que le montrent les Assemblées de Délégués des Caisses de Malades ». Cet esprit d'opposition ne disparaît que dans des groupements moindres, « où l'homme se rapproche de l'homme ». Ainsi ce qu'il désire, c'est l'organisation ouvrière par petits groupes fermés et se suffisant chacun à soi-même. On ne peut avouer plus naïvement que le Comité Ouvrier est surtout un moyen d'empêcher le mouvement de concentration des forces ouvrières, l'instrument qui les dispersera le mieux.

Ce n'est pas qu'il veuille se poser en adversaire des syndicats, ni froisser les légitimes espérances ouvrières d'une organisation générale : mais il croit

que ces espérances ne sont que le résultat de la maladroite susceptibilité des patrons : « Précisément, dit-il, parce que les employeurs se refusent à accorder aux travailleurs, dans leur propre maison, une influence sur les conditions du travail, ils les contraignent à s'abandonner exclusivement aux organisations qui existent en dehors de la fabrique (1) ».

Non qu'il ait une arrière-pensée de compression ; il tend vers une solution générale bien connue et dont pour lui le Comité Ouvrier sera comme la clef de voûte ; c'est la résorption de la question sociale par la participation aux bénéfices. Nous n'avons pas à discuter le caractère illusoire et décevant de ce moyen de pacification ; mais il n'est pas inutile de voir quelle direction on cherche à donner à un mouvement ouvrier, si l'on veut se rendre compte des compétences que le patron pourra laisser à la Délégation ouvrière. Parlant de la participation aux bénéfices : « Ce n'est que de ce point de vue, dit M. Freese, que les Comités Ouvriers obtiennent leur pleine signification politico-sociale, parce qu'ils ne montrent pas seulement le passage à un système parlementaire, comme un moyen pour l'octroi de droits politiques, dont ils manquaient jusqu'à ce jour, mais, comme le fondement, pour une ascension ultérieure, idéale et matérielle, des classes laborieuses (2). » Ainsi la Délégation ouvrière dans

(1) H. Freese, *Das konstitutionelle System Eisenach*, 1900, *in fine*.

(2) H. Freese, *loc. cit.*

l'usine n'est pas un moyen de passer à un ordre social nouveau et plus juste, mais un instrument de consolidation de l'ordre actuel par un développement des forces morales et matérielles dans les cadres anciens, à la fois plus souples et plus forts.

A la Brasserie Schultheiss et C^{ie} dirigée depuis 1865 par M. Roesicke, député au Reichstag, les 350 ouvriers étaient divisés en 6 catégories (brasseurs, tonneliers, laveurs de bouteilles, cochers, artisans divers, manœuvres) élisant chacune deux, trois ou quatre membres suivant son importance numérique. Ils formaient un Comité ouvrier de 23 membres. La Direction le consultait il est vrai dans les questions principales intéressant les ouvriers, tels que : salaires, heures de travail, changements au règlement d'atelier, mais elle conservait son entière liberté d'action. Ce n'est donc encore là qu'un comité purement consultatif. Notons cependant qu'en 1892 la *Réforme sociale* qui publiait un article de M. E. Dubois sur cette institution, enregistrait les bons effets du Comité. Des augmentations de salaire avaient été accordées à la demande des ouvriers et jamais il n'y avait eu encore à ce sujet de sérieuses difficultés, ni de grèves. Il faut ajouter que le mérite en revient à M. Roesicke qui avait su faire accepter cette fondation par les actionnaires de sa société anonyme et qui d'ailleurs se faisait représenter à toutes les séances de ce Comité (1).

(1) *De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collec-*

**

Il est inutile d'accumuler les analyses de Comités; ceux qui se forment (ou même de plus anciens, comme celui de la Fabrique de Mosaïques Villeroy et Boch à Mettlach qui prétend remonter à l'année 1819, mais qui n'était de fait à cette époque qu'une pieuse Confrérie), se composent de la même manière et ont une compétence analogue. Il est plus intéressant de voir comment ces fondations éveillèrent l'attention de professeurs et de publicistes et peu à peu arrivèrent à exciter la curiosité de l'opinion. Séduits par la force de cet instrument, les ouvriers grévistes de la Ruhr en demanderont bientôt la création.

En 1877, le célèbre professeur Lujo Brentano publie trois articles dans la *Nationalzeitung*. Enthousiaste des idées de Th. Carlyle sur les devoirs de la féodalité industrielle, il oppose le constitutionnalisme au patriarcalisme et adjure les fabricants de fonder des Comités ouvriers et de devenir par eux les guides de leurs subordonnés dans la voie du bien matériel et moral (1). Dans une série de brochures : « *Les devoirs sociaux des patrons*, 1887 ; *Questions sociales du jour*, 1889 ; *De l'exécution des devoirs sociaux dans l'union des patrons d'Anhalt*, 1887, » Oëchelhäuser dé-

tifs entre patrons et ouvriers en France et à l'Etranger (Office du Travail), Paris, 1893, p. 480.

(1) *Die Nationalzeitung*, 1, 2, 7 juin 1887, d'après Koch.

peint l'ascension du troisième et du quatrième état et leurs aspirations à une amélioration non seulement matérielle mais sociale, qui corresponde à l'éducation nouvelle et diminue l'écart à ce point de vue entre la classe des ouvriers et celle des patrons (1). Et il le prouvait en montrant que ni institutions patronales, ni hausse de salaire ne redonnaient la confiance, et qu'au contraire les esprits étaient moins irrités contre les patrons, en dépit de salaires moins royaux et d'institutions moins bien dotées, là où les rapports entre employeurs et ouvriers étaient plus directs, comme à la campagne par exemple. Le Comité Ouvrier adoucissait les rapports de dépendance nécessaires et nulle part ne relâchait la discipline. Ainsi parlait un patron, président de l'Union des Entrepreneurs d'Anhalt, fondée pour l'extension de ces Comités, et qui avait élaboré un Statut modèle. Le Comité devait veiller au maintien du Règlement et de la discipline, empêcher ou apaiser les querelles, s'occuper de la santé et de la sécurité des travailleurs, s'opposer à l'abus ou au gaspillage des matières premières, intéresser les ouvriers à la prospérité de l'usine, discuter les réformes du patron ou en proposer lui-même, gérer les institutions de bienfaisance, être le porte-parole des vœux et doléances du personnel. Ce qui frappe dans ces statuts, c'est la crainte de donner aux Comités des droits trop précis ou trop étendus. C'est aux Comités à gagner

(1) OEchelhäuser, *Soziale Tagesfragen*.

une influence qu'on ne leur garantit pas, du moins pendant la première période, mais qu'on leur laissera conquérir, s'ils se montrent capables de l'exercer.

On ne s'explique pas non plus comment OEchelhaüser, si fervent partisan de l'ascension du quatrième état, pouvait déclarer que seul le patron créait et rompait le contrat de travail et que là était la source de sa prépondérance. Ce n'était pas cependant une opinion émise à la légère, une affirmation échappée au cours d'une discussion trop vive, mais une réponse consciente et réfléchie aux idées de constitutionnalisme d'usine de M. H. Freese. Cette polémique établit nettement le point essentiel de la question, pose le problème : « Le Comité Ouvrier sera-t-il un simple organe d'union entre la direction et le personnel, maintenant et renforçant même une dépendance fatale, en imprégnant tous les participants d'une même entreprise de sentiments plus humains, plus fraternels et même plus charitables ; ou bien sera-t-il vraiment un organe émancipateur d'ascension graduelle de la classe ouvrière diminuant de plus en plus la distance qui la sépare de la classe patronale, l'immisçant de plus en plus dans les questions de gestion et de responsabilité ? » Mais en ne répondant pas nettement au problème ainsi posé, en publiant même des statuts bien différents de l'esprit libéral des brochures, ne donnait-on pas raison aux ouvriers ? Ceux-ci, pleins de défiance, ne voulaient voir dans ces comités qu'une

police commode et à bon marché aux mains des employeurs, une ruse habile qui consolidait secrètement, sous l'apparence de vaines réformes, la domination des patrons.

Aussi tandis que se multipliaient des associations pour recommander à leurs membres la fondation des Comités : *Union des Entrepreneurs d'Anhalt* (1887) ; *Union des Entrepreneurs de Mitweida* (1887) ; *Union de la Rive gauche du Rhin pour le Bien Général* (1888) ; *Union des Fabriques de Céramique d'Allemagne* (1889), tout le parti de la Soziale-Démocratie s'élevait violemment contre cette institution soi-disant ouvrière. Nous saluons, disait Bebel dans la *Neue-Zeit*, chaque nouveau moyen de défense personnelle pour le travailleur, mais nous devons nous opposer à ce que les travailleurs, trompés par l'apparence de droits constitutionnels, fassent la police du capital et soient joués encore au détriment des intérêts de classe du prolétariat (1). » De même le propriétaire de la fabrique américaine Dolge, le disciple de Liebknecht : « Vous me demandez si j'ai un soi-disant Parlement de fabrique ? Je n'ai rien de tel et je tiens une pareille institution pour totalement inutile et nuisible... L'envie, la rivalité, d'une part, l'insincérité, la crainte du blâme, d'autre part, empêcheront presque toujours, dans de telles réunions, les gens de dire publiquement

(1) Dr J. C. Eringaard, *Holländische Musterstätten*, 1^{re} partie, chap. III, § 2, Comités ouvriers.

ce qu'ils tiennent pour vrai, si, par hasard, ils offensent par là un collègue ou provoquent son inimitié. Conclusion : les réunions deviennent des farces, dans lesquelles les gens sont assis et disent oui à tout ce que le maître propose, mais par derrière ils s'en moquent (1).

En Allemagne comme en Hollande, on pouvait cependant opposer à ces allégations, des Comités, dont les membres ne s'épargnaient pas en séance de mutuelles observations et ne craignaient pas de se dire âprement la vérité. Toutefois, il y avait du vrai dans ces critiques : Dans l'enquête entreprise en 1889, par Victor Böhmert, enquête qui, à deux exceptions près, ne recueillit que des dépositions de patrons, quatorze entrepreneurs sur vingt et un (exactement les deux-tiers) donnèrent un avis favorable aux Comités Ouvriers, mais les deux Unions ouvrières réclamèrent une concession de droits plus nombreux : « En général, concluait Böhmert, le système parlementaire paraît répondre davantage à cette égalité de droits aujourd'hui conquise, et avoir l'avenir pour lui, parce qu'il encourage le sentiment de la responsabilité personnelle et la conscience morale de tous les intéressés (2). » Cette conclusion qui semblait pousser les patrons à de plus larges concessions et même à une

(1) Dr J. C. Eringaard, *loc. cit.*

(2) V. Böhmert, *Eine untersuchung über arbeiterausschüsse und ältesten Kollegien*, d'après Koch, p. 7.

reconnaissance formelle des droits de la Délégation ouvrière dans l'usine, se termine d'une façon assez inattendue par un éloge du système patriarcal et par un simple encouragement à la fraternité entre les ouvriers.

L'opinion publique en Allemagne, bien que prête à des transformations, était assez incertaine sur la voie à suivre et surtout sur le degré de confiance et de compétence à accorder aux Comités Ouvriers. En mai 1889, la grève si importante qui éclata dans le bassin minier westphalien de la Ruhr, donne une magnifique occasion aux progagateurs des Comités Ouvriers de proposer leur instrument de pacification. On ne peut dire que les grévistes eussent un désir intense de cette Délégation, cependant ils sentaient qu'ils manquaient d'un organe pouvant faire parvenir à qui de droit leurs vœux et doléances, spécialement sur les questions de hausse de salaire et de diminution d'heures de travail. La crise persistant, les ouvriers d'accord avec les directeurs des mines s'adressèrent à Guillaume II, par l'intermédiaire d'une Délégation mi-partie ouvrière, mi-partie patronale. Dans la réponse du Kaiser, qui avait accueilli favorablement cette Délégation, se trouvaient ces paroles au Directeur, paroles correspondant aux plaintes des mineurs : « Je vous prierai de donner occasion aux ouvriers de formuler leurs vœux. » S'appuyant sur ce texte, les grévistes demandèrent l'institution permanente, dans cha-

que groupe minier, de Comités Ouvriers, chargés de s'entendre avec la Direction sur les questions en litige. C'est ce qu'on appelle « le Protocole de Berlin », protocole signé par le président de la délégation des propriétaires, le docteur Hammacher, qui promit de le soumettre aux autorités des mines. Dans le Manifeste d'Essen, de 1889, ces autorités négligèrent totalement les comités. Elles se contentaient de dire que, relativement aux suppléments de tâches, il n'y en aurait d'imposés que sur le fondement d'une entente préalable entre la Direction des Mines et l'ensemble du personnel ouvrier ; mais on ne spécifiait nullement l'institution permanente d'organes ouvriers, chargés de présenter les plaintes des mineurs et très allègrement la déclaration concluait : « Ainsi se réalise de lui-même le désir exprimé de la création de comités d'Hommes de confiance ». Ce refus pur et simple blessa profondément les mineurs qui, dans une assemblée tenue le 19 mai à Bochum, exprimèrent leur vif regret que le projet de création de Comités de Mineurs n'eût trouvé aucun écho, en dépit des paroles magnifiques et encourageantes de S. M. l'Empereur : « que les patrons devaient se préoccuper d'obtenir un contact aussi étroit que possible avec les ouvriers. » Ce n'est qu'après cette solennelle protestation que, poussés par la nécessité, l'Assemblée des Ouvriers accepta le Manifeste d'Essen des autorités minières (1). Le contact

(1) Koch, *loc. cit.*, p. 13 et sq.

entre employeurs et ouvriers n'était pas rétabli et, quinze ans après, une nouvelle explosion (la situation étant restée la même) devait se produire ; ce fut la grève de la Ruhr de 1905.

CHAPITRE V

EXTENSION DES COMITÉS OUVRIERS EN AUTRICHE ET EN FRANCE. — DIFFICULTÉS EN BELGIQUE

SOMMAIRE. — § I. Autriche. — Le Comité Ringhoffer. — Extension de sa compétence. — Attitude du gouvernement vis-à-vis des associations ouvrières. — Loi industrielle de 1883. — Son importance pour l'extension des Comités ouvriers. — § II. Belgique. — Opposition de M. J. Weiler aux Conseils de l'Industrie et du Travail. — Rôle du Comité ouvrier par rapport au corps ouvrier. — But de cette organisation d'après M. J. Weiler. — La grève de Mariemont. — Leçons qui s'en dégagent — § III. France. — Le Conseil d'usine au Val-des-Bois. — M. Léon Harmel et ses ouvriers.

§ 1. — Autriche.

Ce serait une erreur de croire que le développement des Comités ouvriers en Autriche se soit fait par simple répercussion du mouvement allemand, répercussion aidée et renforcée par la communauté de la langue, de la race en partie, et par le voisinage. Ni les traditions politiques, ni le mouvement social ne sont les

mêmes : on ne peut comprendre le sens des fondations de Comités ouvriers en Autriche, si l'on ne se rend compte d'abord de l'importance du gouvernement dans l'activité de ce pays. Sans doute, comme en Allemagne, de nombreuses Caisses de Malades avait été fondées par l'initiative patronale. La plus ancienne semble être celle de la fabrique de machines de Ringhoffer, à Smickow près Prague (Bohême) : le Comité de cette Caisse établie en 1854 n'eut tout d'abord que des attributions limitées à la gestion et aux intérêts mêmes de la Caisse. Ce n'est qu'en 1887 que le Bureau de la Caisse des Malades fut constitué en Comité Ouvrier, c'est-à-dire reconnu comme une délégation du personnel de la fabrique, ayant une certaine valeur dans les questions ouvrières. Sa première zone d'activité fut plutôt morale. C'est au Comité de la Caisse qu'incombait la surveillance des apprentis, et, par voie de conséquence, leur admission même à la fabrique devint une de ses prérogatives. Un autre rôle plus pénible lui échut. Si, par manque d'ouvrage, la Direction se voyait dans la nécessité de renvoyer un certain nombre d'ouvriers, c'était le Comité que l'on consultait pour dresser la liste noire. Qu'on n'y voie pas un moyen habile, qu'employait le patron pour détourner sur le Comité la rancune ou l'hostilité des ouvriers congédiés, mais simplement la reconnaissance au Comité d'une expérience plus intime et plus large des familles ouvrières, permettant de faire ce choix dou-

loureux le moins injustement possible, en tenant compte des difficultés et des charges de famille de chacun (1).

Tandis que ce Comité se développait assez péniblement dans un coin de la Bohême, la politique intérieure du pays allait produire des conditions nouvelles et pouvant favoriser son essor d'une façon bien autrement puissante. Jusqu'en 1880, le gouvernement considérait toute tentative d'association des forces ouvrières comme une révolte contre l'ordre. En 1884 encore le ministère faisait dissoudre par la police l'Union des ouvriers de l'industrie et l'union des travailleurs en Bohême, Moravie et Silésie (2). Pourtant à droite, comme à gauche, chez les socialistes comme chez les Conservateurs, on voulait donner à la classe ouvrière une organisation d'ensemble. Les premiers désiraient que cette organisation fût toute indépendante, parfaitement autonome, les seconds la voulaient solidement encadrée dans les formes sociales, établie dans la dépendance de l'Etat par une forte hiérarchie. La loi industrielle de 1883, en ordonnant la formation de Corporations obligatoires, donna satisfaction au moins à la petite industrie. C'était le retour aux Jurandes : division de la classe industrielle en deux cor-

(1) Schwiedland, *L'organisation de la grande Industrie en Autriche*, *Revue d'Economie politique*, 1891, p. 1020 et sq.

(2) Schwiedland, *Der Gedanke verbindlicher Arbeiterausschüsse in Oesterreich*, *Jahrbuch für Gesetzgebung in deutschen Reich* von G. Schmoller, 32^e année, 1^{er} cahier, p. 47 et sq.

porations, celle des maîtres, celle des compagnons, ayant chacune son bureau et son assemblée : la seconde, subordonnée à la première seulement dans des cas très particuliers. Pas de cloisons étanches entre les corporations, les délégués de l'une pouvant prendre part aux délibérations de l'autre avec droit de vote. Comme cercle d'activité, règlement des rapports du travail. Le jour où ces corporations agiraient dans chaque usine par des délégués du personnel, pour le bien de ce personnel, ces délégués rempliraient toutes les conditions par lesquelles nous avons défini les Comités Ouvriers. Ils seraient les représentants de tous les ouvriers de l'usine, puisque les corporations seraient devenues obligatoires ; ils seraient indépendants de l'influence patronale, l'organe des intérêts d'usine de l'ouvrier, en union avec tous les autres intérêts corporatifs qu'ils connaîtraient. Le domaine de leur activité ne résulterait pas de l'octroi d'un patron bienveillant, mais d'un droit reconnu et établi par la législation. Toutefois, en 1883, on n'en est pas encore là. Après une période de défiance et de réserve, la classe ouvrière qui répugnait à cette intervention de l'Etat dans son organisation propre, crut pouvoir tourner la difficulté et accepta la loi pour se former plus librement derrière le rideau des institutions corporatives gouvernementales.

§ 2. — Belgique.

En 1886, des grèves importantes, particulièrement dans le bassin de Liège et de Charleroi, rappellent l'attention du Gouvernement sur les rapports du Capital et du travail. Une campagne s'engage pour l'établissement de Conseils de Conciliation. Ce sont les Conseils de l'Industrie et du Travail, élaborés par M. Victor Brants, mais auxquels M. Frère Orban fait donner la dangereuse sanction légale. Dans une conférence, tenue à la Louvière (17 octobre 1886), M. J. Weiler ne se contentait pas de repousser le caractère autoritaire de ces Conseils de l'Industrie et du Travail qui ne comprenaient que des gens de la même profession, établissant l'association ouvrière sur un pied d'égalité avec l'association patronale ; il voulait qu'on diminuât la besogne de ces Conseils, en créant des *Chambres d'explications* dans chaque usine, non pour supprimer, paralyser ou remplacer les Corps ouvriers professionnels et les Syndicats, mais au contraire pour les débarrasser de difficultés qui retardaient leur développement (1). Ce serait pour l'ouvrier une première étape dans son émancipation ; plus il serait apte à se dégager de l'autorité absolue du patron à l'usine, plus il donnerait un concours intelli-

(1) J. Weiler, *Arbitrage et conciliation*. La Louvière, H. Cambier, p. 28 et sq.

gent à l'organisation progressive de l'autonomie ouvrière. Ce Comité se composait d'un représentant de l'usine, ayant autorité pour liquider immédiatement toutes les questions proposées, sauf les cas très graves, et de délégués de toutes les subdivisions de l'entreprise, élus par les ouvriers eux-mêmes. La nécessité de cet organe se justifiait par les services qu'il pouvait rendre. Il supprimait les menaces des subalternes qui empêchaient les ouvriers de s'adresser au patron, alors que celui-ci leur en avait reconnu le droit. Il supprimait, d'un autre côté, l'intimidation, que produisait l'appareil administratif du grand bureau, au milieu duquel se tient le patron. Plus de salle du Trône. Il évitait également au patron qui a voulu se rendre très abordable une perte énorme de temps, encombré qu'il était de plaintes causées souvent par des bagatelles. Il déchargeait enfin d'autant les contre maîtres, ces boucs émissaires de toutes les réclamations ouvrières. En habituant ouvriers et patrons à se rendre compte de leurs griefs réciproques, la Chambre d'explications les oblige à voir que la vraie cause de leurs difficultés n'est pas dans la négligence ou le despotisme des contremaîtres. Les problèmes ne sont pas résolus pour cela, du moins ils sont mieux posés. Avec un courage qu'il faut louer, M. J. Weiler montrait que cette institution abolirait le type faux du bon ouvrier qui, au bout d'une vie de travail, se félicite naïvement de n'avoir jamais fait de réclamation,

c'est-à-dire d'avoir toujours subi toute injustice, sans se plaindre, d'avoir toujours vu les victimes d'abus, autour de lui, sans protester (1). Il espérait que, par la Chambre d'explication, les ouvriers cesseraient de se faire ainsi les complices d'abus, qu'ils devraient extirper, et que leur apathie ou leur indifférence aux droits de leurs camarades rendent de plus en plus difficiles à supprimer.

Grâce à cette institution, en dehors des gains d'un système de participations aux bénéfices qui, malgré ses bons résultats momentanés, n'est pas essentiel à l'organisation, le salaire à l'heure était monté, en 1887, de 0 fr. 40 à 0 fr. 51, malgré des réductions successives, consenties par les ouvriers lors du renouvellement des contrats et qui, au total, atteignaient plus de 25 % ; les heures de travail avait été réduites de 11 heures à 9 heures et demie pour les ateliers et de 12 heures à 10 heures pour les machinistes. Enfin, par une progression continue, le travail des femmes avait été supprimé dans la mine, sans les souffrances qu'aurait inévitablement engendrées l'action brusque d'une intervention légale (2).

D'autre part, la bonne entente entre patrons et ouvriers s'affermissait sur des bases de justice. On citait des faits, montrant qu'après les explications du repré-

(1) J. Weiler, *loc. cit.*, p. 38.

(2) A. Demeure. *Note sur les Chambres d'explications*, Paris, 9, rue des Saints-Pères, 1887, p. 10.

sentant du patron, les ouvriers étaient capables de reconnaître le mal fondé de plusieurs de leurs plaintes (1). Si le patron créait, comme ailleurs, des institutions pour l'amélioration matérielle et le développement intellectuel et moral de l'ouvrier, on ne dispensait pas les intéressés de tout versement et on ne se réservait pas toute la gestion, comme dans les districts de Mons, Charleroi, Namur, Liège, etc... Les ouvriers participaient à l'alimentation et à l'administration de ces œuvres, dans la même proportion que le patron (2).

On considérait d'ailleurs que ce n'était qu'une période de transition. On forçait les ouvriers à s'affilier à ces associations d'origine patronale, mais on estimait que le devoir du patron était d'intervenir le moins possible et de se retirer au fur et à mesure que les ouvriers deviendraient plus capables et plus conscients. M. J. Weiler faisait sienne la doctrine contenue dans le mot fameux : « En matière de tutelle, le patron doit préparer son abdication (3). » C'était donc surtout l'éducation morale des ouvriers, que la direction avait en vue. Mais les moyens qu'elle préconisait, étaient-ils les meilleurs pour y atteindre ? Était-il possible que l'éducation ouvrière se fit par les patrons ?

(1) A. Demeure, *loc. cit.*, p. 14.

(2) J. Weiler, *L'esprit des Institutions ouvrières de Mariemont*, p. 4.

(3) J. Weiler, *loc. cit.*, p. 6.

En 1888, par suite d'une conspiration des socialistes, irrités de ces symptômes d'entente sociale, une grève éclatait à Mariemont, là où justement on devait le moins s'y attendre et s'étendait ensuite à tout le bassin. Ce fait ne prouvait-il pas aux initiateurs des Chambres d'explications l'inefficacité pratique de leur institution ? Ils ne s'effrayèrent pas de cette explosion qui contrariait toutes leurs prévisions. A la reprise des affaires, les membres ouvriers, mis en demeure dans la première séance du Conseil, d'expliquer leur manque de parole, firent ressortir tout ce qu'avait de délicat leur rôle, étant donné surtout leurs faibles moyens d'action et le manque d'expérience de la classe ouvrière (1). En faisant une pression trop forte ou trop brusque sur la volonté de leurs camarades, ils apparaissaient comme les agents de l'Administration et non les représentants des ouvriers : par suite, leur influence était perdue. La conclusion était donc la nécessité d'un accroissement d'influence des délégués, soit dans les syndicats, soit dans les autres organisations ouvrières. Et il est assez curieux de constater que, partis de leur point de vue personnel, les patrons arrivaient aux mêmes conclusions, sur les Délégués ouvriers, que les trade-unionistes anglais. Bien loin de redouter une solide organisation des travailleurs, comme le commencement de la désorganisation so-

(1) J. Weiler, *La grève de Mariemont et les Conseils de conciliation et d'arbitrage*, p. 12 et sq.

ciale et l'entrée dans une ère de violences, ils voyaient une cause de sécurité dans des syndicats bien constitués, dans lesquels les ouvriers donneraient à leurs chefs une action suffisante sur la masse à conduire. Ils reconnaissaient par suite, du moins M. J. Weiler le faisait-il avec une très grande franchise, que la base à chercher n'était pas le Conseil d'Usine, la Chambre d'explications, le Comité limité aux membres d'une même entreprise, mais, extérieurement à tout établissement, des groupements plus larges, d'où sortiraient, avec la pleine confiance des ouvriers, les représentants chargés de leurs intérêts dans le champ plus étroit de l'usine. Il se plaignait de voir les ouvriers, laissant périlcliter les organes semi-professionnels, semi-politiques, établis au moment de l'institution des conseils, les ligues ouvrières qui, dans certaines communes, n'existaient plus que pour la forme, et il écrivait ces phrases suggestives :

« Que les chefs soient décidés à respecter la parole donnée, j'en ai l'intime conviction ; mais ils ont un rôle bien difficile ! Je les vois parfois inquiets, hésitants, alors qu'il semblerait qu'ils dussent se rallier sans réserve à une transaction, qu'ils ont reconnue acceptable. C'est qu'ils pensent aux hommes qui sont derrière eux et qu'ils auront à convaincre à leur tour (1). » Et M. J. Weiler cite cette parole de l'un d'eux : « Pensez-vous que ce soit peu de chose que

(1) J. Weiler, *loc. cit.*, p. 16.

d'avoir un millier d'hommes à conduire ! » Dans sa lettre à M. Fr. Passy, il affirmait à nouveau la nécessité d'associations ouvrières et protestait contre la pensée d'hostilité, attribuée à la direction. Sans doute, on voit l'idée monarchique qui est au fond de ce libéralisme ; il n'en était pas moins très hardi et très juste, au lendemain d'une grève, de réclamer, au nom même des patrons, des *meneurs* qui eussent vraiment autorité sur la masse ouvrière, qui fussent réellement, dans l'usine, des représentants ouvriers, et non, comme le croit M. G. Sorel, des représentants patronaux (1).

§ 3. — La France.

La question des rapports entre le capital et le travail se posait dans l'industrie française avec autant d'âpreté que dans les autres pays. Dès 1842, un industriel français, Leclaire, ancien ouvrier, sentant combien le salaire, donné à ses subordonnés, était loin de payer entièrement leur part de collaboration à sa propre fortune, avait essayé de les intéresser à la prospérité même de son établissement. Bien que la participation aux bénéfices eut été déjà tentée, il était le premier à en faire l'essai véritablement sérieux et suivi, dans l'espoir que les ouvriers s'appliqueraient davantage à leur travail. Cette participation fut réglée par divers contrats de société en 1869, 1872, 1875,

(1) G. Sorel, *Mouvement socialiste*, 1901.

par les statuts de la société de secours mutuels, et par le règlement général de la maison. Les contestations entre les ouvriers et les patrons, sur l'exécution du règlement ou sur d'autres points, étaient jugées par un Comité de Conciliation, composé de cinq ouvriers ou chefs d'atelier, de trois employés et du patron, président de droit. L'autorité morale de ce Comité sur les ouvriers fut souvent plus rigoureuse que celle du patron lui-même. L'ouvrier fautif était averti, renvoyé pour deux ou trois mois, ou même complètement exclu. Dans ce cas, l'inculpé pouvait en appeler à l'Assemblée des ouvriers du Noyau, c'est-à-dire des ouvriers de la maison formant une élite par leur capacité, leur moralité et leur bonne conduite, et élus parmi les travailleurs de 25 ans au moins, 40 ans au plus. Le Comité de Conciliation, qui forme en même temps le bureau de l'Assemblée générale, choisit dans son sein deux Commissaires, chargés, avec le Président de la société de secours mutuels, d'examiner, chaque année, l'inventaire et de s'assurer que le partage des bénéfices nets a eu lieu conformément à l'acte social ; mais ces Commissaires n'ont pas le droit de se mêler du contrôle des affaires de la maison (1). Ce refus du droit de contrôle marque exactement les limites de la compétence des ouvriers.

Mais c'est dans une usine qui, par son esprit tout à

(1) V. Bœhmert, *L'ami des ouvriers, Leclair et son système de rémunération du travail*, p. 14, Paris, Guillaumin, 1878.

fait particulier, semblait à l'écart du vaste mouvement ouvrier, que fut vraiment créé le premier conseil d'usine français. En 1840, la Maison Harmel avait fondé une succursale au Val des Bois dans la Marne. Les directeurs de cette filature, profondément imprégnés de principes chrétiens, s'efforcèrent de gagner la confiance de leurs ouvriers et en même temps de développer en eux le sentiment de la responsabilité, par le libre gouvernement de leurs institutions et le sentiment de la solidarité, par la pratique de l'aide mutuelle. Dans leur désir de maintenir le contact entre patron et ouvriers, malgré le développement du machinisme, ils commencèrent par appeler les ouvriers dans des œuvres pour ainsi dire préparatoires, où se développeraient leur esprit d'initiative, leur sens des affaires et leur activité morale. Cette première période de 1840 à 1883 vit naître toute une série d'institutions : Caisse d'Epargne, 1840, Caisse de Prêts aux ouvriers, 1842, Société de secours mutuels, 1846, Caisse d'épargne scolaire, 1861, Société d'assurances contre les accidents, 1867, Syndicat professionnel, 1875, Coopérative de consommation 1883 (1). La ligne de conduite des patrons est simple. Au début, ils aident les organisateurs de ces institutions de leur expérience et de leur fortune ; puis, dès que les ouvriers sont capables de gérer par eux-mêmes, ils se retirent

(1) Jaubert, *L'Organisation actuelle du Val des Bois*, p. 27 et *passim*.

leur laissant la plus grande liberté, sans refuser cependant le local pour les réunions et sans supprimer la subvention qui a permis la première réalisation.

Mais M. L. Harmel avait compris la vérité de cette phrase de M. P. du Maroussem : « La question ouvrière est moins une question de répartition de richesses, qu'une question de répartition de pouvoirs. » Dans cette pensée, il fonda, en 1885, un Conseil d'usine. Comme il le disait, il fallait faire un acte de foi en l'âme populaire. Toutefois, à cette époque, il ne songeait qu'à resserrer davantage les liens d'affection qui unissaient l'âme du directeur à ses ouvriers. On était loin de penser, comme il l'avoue lui-même, à une possibilité d'organisation de la masse ouvrière pour la lutte des classes. « En réunissant quelques hommes, délégués par leurs pairs, nous pouvions leur ouvrir notre cœur, leur faire comprendre nos pensées, les initier aux affaires et à la marche de l'usine, pour les y intéresser, en un mot, pour en faire de véritables coopérateurs. Eux, de leur côté, pouvaient porter parmi leurs camarades le bon esprit dont ils étaient animés, et la confiance que nous aurions sû leur inspirer (1). » Il ne s'agissait, en dehors de cette pensée d'entente, que nous avons vue si souvent exprimée par les patrons allemands, que d'apaiser les légers conflits de chaque jour et non de graves

(1) *La Démocratie dans l'Usine*. Conférence faite à Rome le 12 mars 1903, par M. Léon Harmel, p. 3.

dissentiments qui n'avaient jamais existé et qu'on ne pouvait prévoir.

Ce Conseil d'Usine, bien que fondé indépendamment de toute connaissance des Comités ouvriers allemands (1), qui d'ailleurs à cette date (1885) n'étaient pas encore très développés, reproduit exactement les mêmes dispositions. Il se compose de onze ouvriers, choisis par leurs pairs, de façon à ce que chaque salle et chaque spécialité soit représentée au moins par un délégué et même par plusieurs, si la salle est nombreuse. Le choix, d'après le directeur lui-même, s'est porté sur les plus habiles professionnels. Ils ont pour mission d'étudier et de liquider les griefs de leurs camarades ou de les mettre à l'ordre du jour de la prochaine séance, si le cas ne peut être immédiatement résolu. Les séances ont lieu tous les quinze jours, mais en deux groupes qui siègent alternativement chaque vendredi. Après la liquidation des griefs ouvriers, on traite les questions d'accidents, d'hygiène, d'apprentissage, de travail, de primes, de salaires et de discipline. Le patron soumet ses mesures au Conseil et préfère renoncer à un projet, s'il n'est pas agréé. Quoique officieuse, la participation des ouvriers à la direction de la maison n'en est pas moins réelle. Ce conseil, loin d'attenter à l'autorité du Contremaître, permet à celui-ci d'espérer l'estime et l'affection des ouvriers, mais il n'est pas admis au Conseil

(1) Cf. Appendice. Lettre de M. L. Harmel.

d'usine afin que la liberté de parole soit complète (1). A côté du Conseil d'Usine des Ouvriers, est institué un Conseil d'usine des Ouvrières, composé de déléguées, élues par chacune des professions féminines : soigneuses, doubleuses, drousseuses, retordeuses et dévideuses. En dehors des questions de travail et de salaire, ce conseil d'usine d'ouvrières rend impossible les abus, trop fréquents ailleurs, de l'autorité laissée aux surveillants sur les femmes. Une parole grossière, une familiarité déplacée serait bientôt signalée et aussi sévèrement punie que par l'austère Conseil des Anciens de Marienhütte.

- Tous les rapports des ingénieurs de la Société et des inspecteurs du travail sont communiqués au Conseil, à qui est confiée l'exécution de toutes les mesures, propres à prévenir les accidents. S'il s'en produit, c'est à lui qu'incombe le devoir de faire les constatations, d'établir les responsabilités, d'en prévenir le retour, de nommer une personne compétente et de loisirs pour prendre les intérêts du blessé. Elle fait les démarches que le patron d'ailleurs ne pourrait faire, sous peine de déchéance de ses droits, contre la Compagnie d'assurances ; elle l'aide à obtenir les meilleures conditions et la défend contre les propositions toujours dangereuses de la Compagnie qui cherche à profiter de l'embarras momentané de la victime, pour liquider la situation au plus grand avantage de

(1) *La Démocratie dans l'Usine*, p. 4 et sq.

la Compagnie et au plus grand détriment de l'intéressé (1).

Au point de vue de l'hygiène, le Conseil d'usine surveille les appareils, expose au patron et provoque toutes les améliorations. Au point de vue de l'apprentissage, le Conseil veille à la formation et aux progrès des apprentis, comme dans une école, établit des concours semestriels, exige des notes bi-hebdomadaires du contremaître, du surveillant et du conseiller d'usine, délivre des diplômes. Il est même appelé à donner ce diplôme au fils du patron qui s'oblige à passer par tous les degrés de l'organisation de l'usine et qui, en qualité d'ouvrier, puis de contremaître, se trouve ainsi sous sa direction. Ce n'est pas qu'il faille exagérer l'importance de cette autorité momentanée sur un homme, que sa situation familiale et ses droits de capitaliste appellent à la succession de ses parents dans la direction de l'entreprise.

Ce Conseil ne semble pas avoir eu une action personnelle, spontanée. On ne voit pas qu'il se soit inquiété de la diminution des heures de travail avant la loi Millerand de 1900, ou de toute autre question ouvrière d'intérêt général. Son action est évidente pour empêcher les déplacements arbitraires des ouvriers par les contremaîtres. C'est d'ailleurs l'intérêt du patron que l'ouvrier reste dans son travail habituel, dans lequel il acquiert fatalement plus d'habileté

(1) *La Démocratie dans l'Usine*, p. 6.

et plus de rapidité productive. Tous les trois mois, le Conseil d'usine se réunit chez le patron avec les plus habiles ouvriers pour discuter des questions techniques, chercher les perfectionnements possibles des produits. Cette collaboration crée une certaine égalité morale entre les ouvriers et le patron, ceux-là se sentant vraiment estimés comme des collaborateurs au point de vue de la valeur intellectuelle : mais on ne peut voir dans ce groupe spécial une délégation ouvrière ; les membres sont une sorte d'aristocratie de l'usine, que l'on convie à une plus large part dans la vie de l'établissement. On cherche quels droits nouveaux leur confère cette collaboration, quelle part d'autorité, sinon de propriété, leur vaut une intelligence plus perspicace, une attention plus vive à la prospérité générale (1).

On touche au point vif du régime paternaliste ; le Conseil n'est pas considéré comme une délégation, mais comme un ensemble de collaborateurs naturels, comme des fils, associés à l'entreprise du père et dont tous les efforts sont suffisamment récompensés par le sentiment d'augmenter la prospérité familiale, dont ils jouissent d'ailleurs dans leur vie privée et qu'ils seront un jour appelés à maintenir : mais la réalité des faits ne permet pas cette assimilation ; et à cette atmosphère de confiance et même d'affection ne serait-

(1) Cf. Appendice, lettre de M. Léon Harmel.

il pas préférable de voir se substituer une conquête progressive des droits de la Délégation à l'organisation, la discipline et la gestion de l'usine, droits inviolables et reconnus par le patron.

En fait, le Conseil d'usine a une grande influence pour la fixation des salaires. Des essais sont effectués et les nouvelles machines expérimentées avant qu'on n'arrête aucun prix. Le patron s'est fait une loi de ne modifier aucun tarif, sans entendre le représentant des ouvriers. Son influence sur les ouvriers pour qu'ils maintiennent leur dignité n'est pas moindre. Il les excite, quand ils sont victimes d'une injustice d'un contre-maitre par exemple, à surmonter leur timidité et à se plaindre au patron, sans la signature duquel aucune amende n'est valable et qui seul peut prononcer des renvois.

Il n'en est pas moins vrai que le Conseil d'usine du Val des Bois est plutôt l'organe de confiance des patrons que la représentation jalouse et autonome de désirs d'émancipation ouvrière. Par ses nombreuses Institutions de bienfaisance, par son réel souci du bien être et du développement intellectuel et religieux des ouvriers, la famille Harmel semble avoir renversé les termes du problème. Elle a tellement entouré son personnel de prévenances, de fondations, d'amour actif et intelligent, que les ouvriers sont obligés, sous peine d'infériorité morale, de se considérer comme liés par un devoir de reconnaissance. La divergence

des intérêts économiques du salariat et du capitalisme semble s'être évanouie et on ne voit pas comment les travailleurs de Warmériville pourraient concourir à une grève de solidarité avec d'autres usines, dût leur âme être contristée, pour faire avancer une question ouvrière d'ordre général, ou soutenir la dignité d'un ouvrier méconnue par le patron d'un autre établissement. De même que leur patron semble s'être séparé de ses collègues, eux se verraient forcés de se séparer de leurs camarades. La délégation ouvrière du Val des Bois ne peut être qu'un organe de concorde, fonctionnant dans une pleine harmonie, nullement un germe de formation autonome des ouvriers. C'est un cas spécial qui n'est pas très probant : car le système établi au Val des Bois s'appliquerait difficilement dans des mines ou de vastes établissements et l'on peut se demander toujours, s'il n'eût pas été préférable de voir les ouvriers conserver plus d'indépendance vis-à-vis du patron, s'organiser plus étroitement entre eux, au lieu de se laisser envelopper et soutenir par tant de créations, dans lesquelles on cherche vainement leur part d'initiative.

DEUXIÈME PARTIE

INTERVENTION DE L'ACTION LÉGISLATIVE DANS L'ÉTABLISSEMENT DES DÉLÉGATIONS OUVRIÈRES

CHAPITRE PREMIER

CAMPAGNE LÉGISLATIVE EN ALLEMAGNE

SOMMAIRE.— I. Travail de l'opinion.— L'opposition : le baron de Stumm et G. Schmoller. — L'ordonnance de Guillaume II du 4 février 1890. — Les travaux préparatoires au Conseil d'Etat et au Reichstag.— II. Enquête de M. Max Sering. — Définition du Comité ouvrier. — Les C. O. comme organes de médiation et d'apaisement. — Les C. O. comme organes de gestion. — Conclusions de M. Sering. — III. La loi industrielle du 1^{er} juin 1891. — Le Règlement d'atelier, publication et promulgation. — Les Commissions ouvrières permanentes. — Sens de cette dénomination. — Délégations auxquelles elle s'applique. — Leur caractère facultatif. — Les timidités de la loi et les espérances du législateur.

Dans une allocution à ses ouvriers, prononcée le 7 juillet 1889, le baron de Stumm s'était élevé contre la prétendue utilité des Comités ouvriers. Plus caté-

goriques encore, l'Union pour la Défense des intérêts économiques communs de l'Industrie de la Saar, et les groupes sud-ouest de l'Union des Industries du fer et de l'acier, à l'Assemblée Générale du 17 décembre 1889, avaient émis un vote défavorable à l'érection de ces institutions. Elle voyait dans les Comités ouvriers la manifestation très nette de l'opposition des intérêts de classes, bien loin d'en admettre l'utilité pour l'aplanissement des difficultés dans les questions de salaires et de travail : c'était reconnaître un principe et établir pour l'avenir une règle, dont la Soziale-Démocratie tirerait son droit à l'existence : on lui offrait le terrain le plus favorable à son développement. « Amoindrissement de bonne volonté, de confiance, d'estime dans les rapports personnels entre entrepreneurs et ouvriers, limitation des deux parties au soi-disant contrat de travail, dissolution de la discipline et organisation de grèves fréquentes pour la revendication de demandes, même injustifiées, seront les conséquences les plus immédiates de l'établissement de tels comités, auxquelles se joindra l'affaiblissement du commerce et de l'industrie, avec, d'une part, le chômage, d'autre part, la mise en péril de la propriété, ainsi que l'ébranlement de l'ordre social et politique » (1).

En réponse à ce réquisitoire, le professeur à l'université de Berlin, Gustave Schmoller, publiait, dans

(1) D'après M. Sering, *loc. cit.*, p. 176.

l'*Allgemeine Zeitung* du 24 au 31 janvier 1890, un rapport sur la vie et l'organisation des grandes entreprises. Entre l'intransigeance patronale et les exigences absolues des ouvriers, entre l'idéal d'autoritarisme des premiers et l'idéal d'égalitarisme des seconds, il prétendait trouver une solution moyenne. Le travail législatif général n'est qu'un travail d'approximation et les conseils d'usine sont l'organe le plus simple, le plus naturel et le plus approprié aux débats entre employeurs et employés pour la gestion des institutions patronales, la fixation et le maintien du règlement de fabrique, la justice disciplinaire et même le relèvement moral de l'ouvrier ; Schmoller compte beaucoup sur cette institution pour la lutte contre l'ivrognerie, la débauche, l'esprit de querelle et le désordre. Il aborda le point délicat : les rapports des Comités Ouvriers avec la Soziale Démocratie et les corporations de métier. Les Comités, pensait-il, aideraient la Soziale Démocratie à comprendre la réforme sociale réelle et pratique, et fourniraient aux Unions industrielles non des concurrents, mais des collaborateurs ayant déjà fait un stage sur un terrain différent, l'usine, ce qui ne permettait pas de craindre soit un conflit, soit une limitation à l'organisation des forces ouvrières.

Ce fut sur ces entrefaites que, sollicité de toutes parts, avant la convocation du Conseil d'Etat et de la Conférence Internationale de la protection des tra-

vailleurs, l'empereur Guillaume II lança la mémorable ordonnance du 4 février 1890, où se trouvait cette parole tant de fois citée : « Pour le soin de la paix entre employeurs et ouvriers, il y a lieu de proposer des prescriptions légales sur des modes d'organisation, dans lesquels les travailleurs seraient appelés à participer à la réglementation des affaires communes et rendus capables de prendre en main leurs intérêts dans les débats avec les employeurs et avec les organes de mon gouvernement. » Cette parole d'un sens volontairement vague, semblait viser plutôt les associations professionnelles, les Unions industrielles et les syndicats, mais on pouvait aussi l'interpréter dans le sens d'un assentiment aux Comités ouvriers, plus capables, pensait-on, qu'aucun autre organe, de prendre en main les intérêts des travailleurs dans leurs débats avec la direction. Et c'est ce que l'on fit, bien que l'interprétation authentique rappelée au Reichstag allemand eut mis pleinement en lumière qu'il n'y avait rien de commun entre les Comités ouvriers et les nouvelles institutions visées par l'ordonnance (1).

Sur l'ordre de Guillaume II, le 28 février 1890, est posée la question dans les travaux préparatoires du Conseil d'Etat : « Est-il désirable que l'on établisse d'une façon générale des Comités de travailleurs, où les ouvriers d'une entreprise obtiendraient une repré-

(1) *Zeitschrift für Sozial Wissenschaft*, Bernhard Harms, 1907, 4^e livraison, p. 261.

sensation proportionnelle ? » M. H. Freese, convoqué à titre d'expert, demande le Comité ouvrier obligatoire dans tous les établissements de plus de vingt ouvriers, dans ce triple but : établissement et modifications du contrat de travail, prolongation ou réduction des heures de travail, gestion des institutions patronales. Pour éviter l'apparence d'une influence de la Conférence Internationale de la protection des travailleurs, sur le vœu du prince Herbert de Bismarck, les débats du Conseil d'Etat ne sont pas publiés. Le seul résultat précis fut que désormais les ouvriers devaient être entendus avant la promulgation du Règlement d'atelier.

Au Reichstag une lutte très vive s'engagea sur le Comité Ouvrier ; le Dr Hitze, soutenu par le député libéral-national OEchelhäuser et le Dr Hirsch, chef des Unions industrielles, s'efforça d'introduire dans le projet de loi une allusion à l'audition de ces Comités. Il fut vigoureusement attaqué par les socialistes-démocrates. Bebel, ne trouvant exprimée nulle part dans cette loi l'égalsation du patron et des ouvriers, s'y opposait violemment. Ces comités n'étaient que d'insignifiants palliatifs, voilant des oppositions radicales, qu'il fallait, au contraire, rendre évidentes. Ce n'était pas plus un progrès réel que dans le domaine politique une Constitution. On se défiait du Comité

(1) H. Freese, *Das konstitutionelle system im Fabrikbetriebe*, 1^{re} page.

Ouvrier d'Usine. S'il y avait des revendications à porter, il fallait qu'elles le fussent par une organisation générale de la masse des travailleurs, mais les Comités Ouvriers ne trouveraient jamais le courage de s'exprimer nettement en opposition avec les entrepreneurs : ils ne pourraient se soustraire à l'influence patronale par suite de leur dépendance matérielle : ils ne serviraient que de décoration dans l'usine, et de moyen pour faire oublier aux ouvriers la lutte de classe (1). A ce projet, les Socialistes-Démocrates opposaient un projet de « Chambres d'ouvriers », où le travailleur serait plus indépendant vis-à-vis de son employeur, que dans un comité, à l'intérieur de la fabrique.

Pendant qu'au Conseil d'Etat et au Reichstag, le Comité Ouvrier se heurtait à la défiance des classes dirigeantes et à l'hostilité des députés socialistes, dans le monde du travail, le professeur Max Sering, à l'instigation de l'Union pour la Politique Sociale, poursuivait une enquête sur le nombre, la valeur et les variétés des Comités Ouvriers. Le résultat de cette enquête parut au mois d'août 1890 (2).

Le Comité ouvrier, quel que soit son nom, est défini très exactement « l'autorité d'une administration personnelle des travailleurs pour leurs intérêts. »

(1) *Soziale Praxis*, 8 mars 1906.

(2) M. Sering, *Arbeiterverschüsse in der deutschen Industrie*, Leipzig, 1890.

Sans être aussi optimiste que M. Freese, il admet que la participation de cet organe à l'autorité permette de parler, avec quelque apparence de raison, de transformation dans l'usine de monarchie absolue en monarchie constitutionnelle, mais aussitôt montre en quoi la comparaison est boîteuse : ces Comités, en effet, n'ont aucune part ni à la direction technique de la production, ni à la gestion commerciale qui, après toute discussion, résultent toujours uniquement de la décision libre et indépendante du Propriétaire. Cette réserve suffit à préserver le pouvoir exécutif économique de tout amoindrissement. Il est curieux de le voir approuver le principe que « plus une usine à diriger est importante et compliquée, plus l'enchaînement le plus exact de toutes les manipulations est indispensable, plus le gouvernement unitaire et rigide est nécessaire. » Car un peu plus loin, il félicite hautement les initiateurs d'avoir senti que, dans un temps de développement intense, de suffrage universel, de conscience de classe du Prolétariat, ce n'était ni un gain matériel plus large, ni des institutions de bienfaisance gouvernementales ou patronales qui pouvaient assurer la paix sociale, mais une organisation économique, répondant à l'idéal de liberté, à l'égalité juridique reconnue et au droit de délibération politique. La question sociale n'est pas un simple problème de répartition de la richesse, elle est aussi un problème moral. Il est cependant impossible d'estimer, dans le Co-

mité Ouvrier, un organe d'une portée précise mais limitée qui jamais ne se substituera à la direction d'une main ferme, et d'espérer simultanément, par le moyen de ce Comité, atteindre à moins de frais et en moins de temps le but d'émancipation des Trades Unions.

Les quarante Comités enquêtés se divisent en deux groupes distincts, d'inégale importance. Le premier comprend ceux qui font seulement office d'arbitrage, le second ceux qui s'occupent, en plus, de questions de gestion.

Les Comités Ouvriers de la première classe qui se multiplièrent beaucoup depuis 1889, sont intéressants, moins par leurs statuts et leurs compétences, que par les preuves qu'ils apportent de la popularité de cette idée et par les résultats que prétendent en avoir recueilli les patrons eux-mêmes. Ils posent le problème de l'organisation ouvrière.

En effet, pour tous les directeurs d'usine de cette première catégorie (et leurs rapports à ce sujet sont très suggestifs), il ne s'agit pas d'étendre les droits du personnel ouvrier dans l'usine, mais de raffermir leur propre autorité qui risque d'être méconnue, s'ils s'isolent au-dessus de la classe ouvrière et ne lui font pas sentir fortement et directement leur influence. Les victoires qu'ils remportent ainsi sur le mouvement socialiste, sont en même temps, il faut bien le reconnaître, des victoires sur la cohésion ouvrière en

voie de formation. Par la pression morale de leur présence, de leur condescendance, de leur parole, sur un groupe d'ouvriers délégués, ils regagnent et au-delà ce qu'ils peuvent avoir perdu par la concession du droit de discuter les salaires et certains points du règlement ; ils font ressortir plus énergiquement les bienfaits de leurs institutions philanthropiques. Surtout ils empêchent des explosions de mécontentement, dont voici les causes les plus ordinaires : souvent les ouvriers n'ont connu les intentions véritables du Directeur qu'à travers toute une série d'intermédiaires et d'interprètes qui les déforment ; de même les directeurs n'apprennent les difficultés, plaintes et doléances ouvrières que transformées par les contremaîtres et employés supérieurs, désireux à la fois d'éviter des soucis à la direction et d'atténuer leur propre responsabilité.

Ces premiers Comités, comités d'entente ou d'accord social, comprennent des délégués ouvriers et des délégués patronaux. La présidence de leurs séances appartient au Directeur ou à son représentant ; et ils n'ont aucune part aux affaires courantes de l'administration, sinon celle d'une députation exprimant ses vœux ou contrôlant l'exécution de certaines clauses du règlement qu'on leur abandonne. Tels sont les Comités des Mines du Prince de Pless, de Friedenhoffnung, des usines de Saarbruck, de la fabrique de ciment de Stettin à Zullchow, etc. Chez le prince de

Pless, le comité ne décide pas, mais vote seulement des considérants. La direction, qui répugnait à reconnaître l'autorité des meneurs de grève, vit non sans plaisir cet organe, avec lequel elle pourrait s'entendre, d'autant plus que, selon son rapport, les membres, les Hommes de confiance, même imbus de l'idéal démocratique, devenaient dans la discussion les hommes les plus pacifiques. Un mouvement en faveur de la journée de huit heures qui a soulevé un peu les mineurs, vient s'éteindre dans ce Comité qui, dans l'intérêt même des ouvriers, le repousse. Ce qu'on veut, c'est que les mineurs s'habituent, par ce moyen, à exprimer nettement et sans fausse honte, leurs vœux et doléances. Le Comité s'occupe des augmentations d'heures de travail, des changements d'heures d'entrée et de sortie, d'avances aux ouvriers nécessiteux et autres secours. Les séances ont lieu une fois par trimestre, les heures en sont payées aux délégués sur la Caisse de la Mine et même une indemnité annuelle leur est allouée. Ajoutons que le Directeur peut, sans la participation des Membres employés, tenir une Conférence avec les Hommes de confiance seulement.

Grâce au Collège des anciens établi aux mines de Leopoldshall avec l'assentiment du ministère, les travaux continuèrent alors que la grève sévissait dans les exploitations voisines (1). Ce collège amenait une

(1) Max Sering, *loc. cit.*, rapport de l'assemblée générale de Dessau du 28 avril 1890.

amélioration des salaires. Aux charbonnages unis de Gluckhilt, Friedenhoffnung, à Hermsdorf près Waldenbourg (Silésie), l'activité du Comité est nettement limitée à sept points : 1° Questions de salaire et de contrat, au point de vue du temps ; 2° Prolongation des journées de travail et organisation sous ce rapport ; 3° Durée de la journée de travail et heures d'entrée et de sortie ; 4° Avances aux travailleurs besogneux et autres secours ; 5° Détermination du nombre d'ouvriers et d'apprentis selon les besoins de chaque fosse ; 6° Fête du personnel ; 7° Apaisement des rixes d'ouvriers. Pour tous ces articles, les hommes de confiance peuvent se réunir et discuter sous la présidence de l'un d'eux qu'ils nomment. Même règlement aux Mines royales de Saarbruck avec la condition toujours nettement stipulée que l'ordre du jour est fixé par le directeur dans les limites de ce domaine très restreint et avec interdiction de mettre en discussion d'autres sujets.

Dans la fabrique de Portland, à Zullchow, le Comité ouvrier est fondé, en mars 1890, pour arrêter une grève (1), la plus forte depuis la création de l'usine qui remonte à trente-six ans. On laissa aux ouvriers toute liberté d'électorat et d'éligibilité et, malgré une réunion préalable, dans laquelle ils s'étaient entendus pour élire les candidats socialistes

(1) M. Sering, *loc. cit.*, rapport du Dr Delbrück, directeur de la fabrique, à l'Union pour la politique sociale.

partisans des mesures extrêmes, la majorité des délégués fut composée de vieux ouvriers réfléchis, et même les meneurs exaspérés, nommés alors, devinrent très conciliants. Un esprit nouveau, suivant le rapporteur, se serait manifesté dans l'usine et en dehors; il constate un plus grand respect des autorités et le retrait, sans protestation, de propositions inacceptées. C'est évidemment un résultat piquant que la résolution du 13 avril 1890 : « Les représentants des ouvriers déclarent ne pas vouloir participer à la fête socialiste du 1^{er} mai et demandent que ceux qui ne travailleront pas au 1^{er} mai, *soient renvoyés*. » Les séances, il faut le dire, ont lieu sous la présidence d'un employé supérieur de la fabrique. Pourtant un article curieux déclare que si, dans une question de salaire, l'Administration ne peut s'entendre avec la direction d'un groupe, elle en appellera, sur les points contestés, à l'appréciation du Conseil Ouvrier de toutes les sections de la fabrique réunies.

Pour tous ces comités, une fois qu'ils sont solidement établis, des conditions précises d'âge et d'années de travail à l'usine sont imposées pour les droits à l'électorat ou à l'éligibilité. Ces conditions excluent la masse des ouvriers instables et assurent la majorité à ceux qu'une longue fixité a engagés dans des intérêts complexes qui les lient à la fortune de l'usine. Aussi l'enquêteur proteste-t-il contre la belle confiance et la joie sereine des Directeurs Ritter ou Del-

brück. Il affirme qu'en dépit des rapports, les expériences n'ont eu qu'un succès infime et il en trouve la cause dans la défiance de la classe ouvrière qu'on empêcha de former une délégation générale de toutes les sections de la mine, pour instituer, au contraire, de petits comités de métier, sans influence en face de l'autorité patronale. On voit par suite que la Direction n'oublie nullement le principe de la division assurant le gouvernement.

Au plus haut degré de cette classe, appartiennent les Comités Ouvriers des Etablissements métallurgiques de Kaiserslautern et surtout ceux de la manufacture de tissage mécanique de Linden et de la tannerie Dörr et Reinhard, de Worms. Dans le Comité ouvrier de Kaiserslautern ce n'est plus le directeur de l'usine ou son représentant qui a la présidence de droit, mais celui qui est nommé par les membres du Comité. L'originalité des deux autres Délégations ouvrières consiste moins dans la nature des questions reconnues par le statut, que dans la méthode de discussion. A Linden, elle se fait en commun avec les Directeurs (1). Ainsi toutes les clauses du Règlement, toutes les bases du Contrat de travail ne sont pas établies seulement par la Direction, mais élaborées, décidées et promulguées en commun. Le Règlement n'est plus dès lors un contrat unilatéral, mais un contrat de

(1) M. Sering, *loc. cit.*, communication de M. Berding, p. 58 et s.

services qui unit les deux parties et dont la modification ne peut se faire sans l'assentiment de la Délégation ouvrière. Les conséquences de ce nouvel esprit patronal, bien loin d'être le relâchement de la discipline de l'usine, est, au contraire, un développement de vie et un attachement plus fort des ouvriers à sa destinée. C'est que, comme le déclare le rapport du directeur M. Berding, les ouvriers estiment et gardent les institutions qui ne leur sont pas imposées de haut, mais qui sont soumises à leur appréciation. « Car se réclamer du système patriarcal, se déclarer dévoué de cœur à la classe ouvrière et ne pas établir l'organe qui permet de mieux connaître les besoins des ouvriers, c'est être dupes et en réalité se payer de mots. » Par cet organe, le patron peut prouver l'intérêt qu'il prend au bien-être de ses ouvriers, les convaincre de l'inopportunité ou de l'irréalisme de certains vœux. Se sentant pris en considération, l'ouvrier devient plus abordable et plus conciliant. Affirmer l'inutilité de cette institution, c'est affirmer que contremaîtres, surveillants et hauts employés n'ont jamais abusé de leur autorité. Prétexter que la porte du Cabinet de la Direction est toujours ouverte aux réclamations ouvrières, c'est s'imaginer bien à tort que l'ouvrier ose facilement se plaindre. Il ne le fera que dans les cas extrêmes, ajoute excellemment M. Berding, lorsqu'il ne craint plus même de risquer sa place ; jusque-là il se taira devant ses supérieurs,

et fera partager à ses compagnons sa colère et sa rancune ; c'est ainsi que se corrompt l'esprit d'une usine. Mais il faut que ces rapports, dans les séances des ouvriers et des directeurs, soient spontanés ; et voilà pourquoi le rapporteur s'oppose aux Comités Obligatoires. Aussi, dans sa manufacture, malgré la clause qui permet à tout ouvrier de s'en aller chaque jour, sans aucun préavis, sous bénéfice de réciprocité, pendant dix-huit ans il n'y eut aucune difficulté à ce sujet ; et même au moment où des circonstances défavorables obligèrent l'usine à faire des conditions moins avantageuses que ses voisines, les ouvriers qu'elle put occuper, restèrent fidèles à l'établissement. Le registre des délibérations de cette *Commission délibérative permanente* (c'est le titre de la Délégation ouvrière), montre comment ouvriers et patrons agissent dans les questions les plus brûlantes. Pendant trois séances, 17, 25 et 29 avril 1890, la Commission étudie cette question : « La limitation légale du temps de travail pour les ouvriers hommes adultes, afin d'arriver à la journée de travail normale uniforme pour toutes les branches, est-elle praticable, spécialement dans une usine comme la nôtre ? » Dans la première séance, le directeur développe les raisons qui s'opposent à une pareille limitation, puis insiste afin que les ouvriers reviennent sur cette question à une séance subséquente, où il s'abstiendra de paraître. Dans cette seconde réunion, en effet, les points de vue

les plus divers, les raisons les plus opposées se mêlent : et dans la troisième, après un débat très sérieux, le patron est obligé de céder sur presque tous les points ; la Commission conclut à la nécessité de la discussion avec les patrons, pour établir les limites, dans lesquelles on peut diminuer le temps de travail, dans l'intérêt des deux parties, en tenant compte de la différence des industries, dont les unes sont plus fatigantes, ou plus nuisibles à la santé ; la Commission conclut encore à la nécessité de l'intervention de l'Etat, pour limiter la journée de travail, en tenant compte des conditions faites par la concurrence, et enfin à la nécessité de conférences internationales entre les Etats industriels les plus importants. On voit que nulle part n'intervient l'idée d'une organisation ouvrière générale, ni l'idée du sacrifice d'avantages particuliers, de la part d'une branche industrielle, pour aider d'autres branches à conquérir des droits méconnus : en un mot, l'effort et la solidarité sont absents des considérations sur une des plus grosses questions ouvrières. Nulle part non plus ne transpire le moindre soupçon d'une opposition possible entre les intérêts du patron et ceux des ouvriers. Enfin on est assez surpris de voir ces trois séances aboutir à cette conclusion, que la loi de limitation du travail, excellente pour les autres usines, ne peut être que nuisible à la fabrique de tissage mécanique de Linden. Dans cette manufacture qui emploie environ deux mille

ouvriers, chaque section de 60 à 80 ouvriers doit avoir son représentant choisi au scrutin secret, âgé d'au moins vingt-cinq ans et employé à la fabrique depuis trois ans. Les *jubilaires*, c'est-à-dire les ouvriers occupés depuis plus de 25 ans, ont deux **représentants**. C'est la Commission qui nomme elle-même son président.

Le Comité de la Tannerie Dôrr et Reinhart, à Worms, semble moins libéralement établi que celui de Linden. Il comprend 8 membres nommés par la Direction, les 4 plus vieux contremaîtres et 4 surveillants, et 8 membres élus par leurs camarades, parmi les ouvriers ayant au moins cinq ans d'emploi à l'usine. Ses attributions sont celles que nous avons maintes fois rencontrées, élaboration et maintien des règlements, surveillance des apprentis, souci des prescriptions relatives à la santé et à la sécurité des ouvriers, aide et soutien donnés aux contremaîtres et surveillants, opposition au gaspillage des matières premières. Mais la direction n'entend pas que le comité diminue en quoi que ce soit ses rapports personnels avec les sept cents ouvriers de son établissement. En droit, sinon en fait, cette réserve diminue singulièrement l'importance du Comité Ouvrier : il est d'ailleurs illogique d'instituer un organe pour un travail social et de se réserver le droit d'agir, pour ce même travail, sans sa coopération. C'est remettre aux mains des ouvriers un jouet et non un instrument

d'émancipation et de formation. Dans cette même ville de Worms, le Comité établi en 1890 dans l'usine de M. Cornelius Heyl, correspondait à des conditions très spéciales du travail. La fabrication dépendant en grande partie de la lumière du soleil, un Comité de personnes de confiance, nommé à raison de trois délégués par atelier, et comprenant deux représentants outre le Directeur permanent des branches, établit, suivant la saison et la température, la durée oscillante de la journée de travail. En cas d'égalité de voix, le directeur Heyl départage : les conditions d'électorat et d'éligibilité sont très larges ; il suffit d'avoir 18 ans pour être électeur ; d'avoir plus de dix-huit ans et d'être employé, depuis un an, à l'établissement, pour être éligible. Les élections ont lieu tous les deux ans.

Entre cette première classe de Comités, qui sont principalement des organes de médiation et d'aplanissement de difficultés, sans capacité administrative d'aucune sorte, et la seconde classe qui jouit de certains droits de gestion, il faudrait placer avec M. Sering toute une catégorie de Conseils, Bureaux de Caisse, et autres Comités, chargés d'administrer des Institutions patronales, si, en même temps que ces nouveaux champs d'expérience, ils conservaient la compétence des comités du premier groupe ; mais il est difficile de considérer, comme ayant une valeur supérieure, au point de vue de la représentation ou-

vrière, ces 6.000 Caisses de Malades qui existaient depuis longtemps et dont les bureaux étaient considérés à l'occasion, sans statuts définis et sans droits reconnus, comme les délégués naturels des ouvriers de l'usine. On le peut d'autant moins que beaucoup de patrons ont vu dans ces caisses le moyen d'éviter l'établissement d'un Comité à compétence plus nette, à but plus déterminé, dont ils redoutaient l'influence sur le bon esprit des ouvriers. Tout en buvant un verre de bière, le patron discute avec ce bureau les difficultés et les solutions, et met en garde ses ouvriers contre les excitations des meneurs. C'est le rôle que joue par exemple le bureau de la Caisse de pension des Veuves et des Orphelins de la Maison Siemens et Halske à Berlin, le bureau de la Confrérie Saint-Antoine, de la grande fabrique de porcelaines Villeroy et Boch à Mettlach qui remonte à 1819 et comprend 5.000 ouvriers. Il est d'autant plus difficile d'admettre ce genre d'organisation comme une Délégation ouvrière, que, de la communication de M. Boch à l'enquêteur, il résulte nettement qu'il s'est obstinément refusé à la fondation de Comités Ouvriers, dans lesquels il voit une institution très dangereuse et en même temps très inefficace pour la bonne entente entre patrons et ouvriers (1). Quel besoin en auraient ces cinq mille ouvriers, puisqu'ils peuvent s'adresser directement au Chef de l'usine dans leurs

(1) M. Sering, *loc. cit.*, p. 122 et sq.

difficultés ! Il en est de même de l'union de bienfaisance de la fabrique de Geislingen qui, en dehors de la limitation du travail supplémentaire et du travail du dimanche, n'a à s'intéresser qu'aux différentes institutions de bienfaisance de la fabrique. Doit-on faire une exception pour le bureau du Curatorium, organisé par l'Usine Rietschel et Henneberg à Berlin, (1) qui se transforma en un Collège d'Anciens, apte à traiter avec la Direction toutes les questions concernant les intérêts ouvriers, spécialement la question des jours de fête et des heures de travail supplémentaires. Le grand avantage, avoué par la Direction, c'est l'abstention des ouvriers à la fête socialiste du 1^{er} mai, considérée comme propre à détruire la bonne entente. Aussi deux ouvriers y ayant participé, le Directeur ajoute que *naturellement* ils furent renvoyés. Ces comités sont donc assez peu définis pour rentrer dans la seconde des catégories établies par l'enquêteur.

Celle-ci comprend trois sections : 1° Les Collèges d'Anciens de l'Industrie Textile de la rive-Gauche du Rhin et des Forges de Marienhütte ; 2° Les Comités du Tissage Mécanique de David Peter et de la Fabrique de porcelaines Hutchenreuther ; 3° les Comités de fabrique des établissements de H. Freese et de Baerensprung et Starke. Autour de ces trois types, que nous avons étudiés, se groupent naturellement les Comités similaires.

(1) M. Sering, *loc. cit.*, p. 142 et sq.

1° L'Union de la Rive gauche du Rhin fut fondée par le baron de Verlepsch, qui fit établir sur les expériences de M. Brandts des statuts modèles. Les décisions du Comité ouvrier doivent être soumises à l'agrément du patron qui, d'ailleurs, ne l'a jamais refusé. S'il peut résoudre les difficultés relatives aux heures supplémentaires et au travail du dimanche, les questions de salaire sont soustraites à sa compétence, dans la crainte de conflits. C'est surtout un tribunal d'honneur, possédant une fonction censoriale, un rôle moralisateur. Aussi le correspondant de l'usine Molls et Meer à München-Gladbach se félicite surtout de cette action, citant le retour d'un enfant à la maison paternelle et le renvoi d'ouvriers, dont la conduite nuisait au bon renom de l'usine, comme les exemples typiques de l'heureuse activité de son Comité. De même le conseiller de commerce Peter Busch découvre très nettement le but conservateur des directeurs, patronnant le Comité, lorsqu'il déclare qu'il est excellent là où les travailleurs sont dans la main d'un patron bienveillant, mais funeste si les ouvriers sont imprégnés d'idées socialistes, ou si le patron n'a pas pris en main l'institution avec un sens droit et une bonne volonté, et il conclut qu'on ne doit pas par suite chercher à rendre ces comités obligatoires (1).

Le type de Marienhütte, nous l'avons vu, est supérieur à celui de Brants, parce qu'il ne comprend aucun

(1) M. Sering, *loc. cit.*, rapport du conseiller de commerce Pet. Busch, p. 95.

élément patronal : mais son rôle est tout spécialement moral. Il fut essayé à Norden, à la fonderie Julius Meyer : toutefois les directeurs sont obligés de reconnaître que les ouvriers n'acceptent pas la justice, rendue par leurs camarades. Sur ce modèle l'Union des Entrepreneurs d'Anhalt et l'Alliance des manufactures de Céramique d'Allemagne établirent un statut, mais en ayant soin d'y ajouter la présence de l'entrepreneur aux séances du Collège. M. Sering remarque que, là où les Comités ont des compétences définies et sérieuses, les ouvriers s'y intéressent, mais qu'ils les négligent dans les autres cas. Les conditions de l'élection ont également une grande importance. A la fabrique de produits chimiques Vossen et C^{ie}, ne sont éligibles que les ouvriers qui sont depuis cinq ans à l'usine et se sont montrés « gens ordonnés, utiles et attachés à l'établissement » ; ceux-ci sont obligés de déclarer que, par leur gestion, ils s'attirent la haine des autres ouvriers. Au tissage Müller à Seidenberg, le directeur avoue également qu'il faudra un certain temps pour que les ouvriers s'habituent à comprendre l'institution et à en respecter l'autorité. A la fabrique de porcelaines Wächtersbach, dont les statuts servent de modèle à l'Alliance des manufactures de céramique, on se contente de restaurer le plus possible la vieille organisation corporative, en fixant la durée de l'apprentissage du compagnonnage, etc..., et en obligeant les travailleurs dans leurs différends à recourir

au Comité, comme à un tribunal d'arbitrage, avant d'en appeler à la justice de leur pays.

2° Le Groupe des Comités du type David Peter et Lorenz Hutcheureuther diffère du type Brants et Schlittgen, de Marienhütte, en ce que le fondement de la délégation est l'assemblée générale qui contrôle l'administration de la Caisse des malades de l'usine et choisit les représentants pour le Comité. Chez Hutchenreuther, le cercle des attributions du Comité sur le Contrat de travail n'est pas nettement délimité ; mais un tribunal d'arbitrage est prévu pour les cas de conflit. Le Comité a un droit de surveillance sur le Règlement d'atelier, un droit d'intervention dans les différends ouvriers, un droit de punition, allant jusqu'à une amende de trois marks (1).

3° Le Groupe des Comités du type Henri Freese et Baerensprung cherche une base d'accord entre ouvriers et patrons dans un droit parlementaire du personnel ouvrier pour tous les intérêts de la fabrique. Par suite, les attributions du Comité ouvrier sont plus larges et plus nombreuses et rendent possible la participation à l'administration de l'usine, non seulement aux membres du Comité, mais à tous les ouvriers. Sur le modèle du Comité Baerensprung, fut établi le statut des Entrepreneurs de Mitweida, accepté dans neuf fabriques, mais avec de prudentes modifications. Les fonctions consistent dans le maintien du règlement

(1) M. Sering, *loc. cit.*, p. 28.

d'atelier, établi de commun accord, la surveillance des jeunes ouvriers, la gestion et le contrôle des institutions patronales (1).

De cette enquête Max Sering dégageait comme conclusions : l'impossibilité d'établir un type unique de Comité ouvrier, que l'on rendrait obligatoire ; la nécessité de développer, sous des formes appropriées, cette institution, pour remédier à la crise déclarée ; l'importance de cet organe, pour l'éveil de la solidarité entre patrons et ouvriers ; la supériorité, pour l'Allemagne du moins, des Comités ouvriers sur les Trade-Unions ; leur utilité incontestable, pour la formation du sens pratique des ouvriers.

Il ne donne son enquête, que comme un aperçu général de la richesse de formes, que peuvent revêtir le Comité ouvrier et l'idée de la participation des ouvriers à la vie de l'usine. Mais, ces formes doivent nécessairement varier, selon le développement intellectuel et moral des ouvriers eux-mêmes, le genre d'industrie et même la situation de l'établissement, à la ville ou à la campagne. Aussi toute institution de ce genre imposée obligatoirement serait « un enfant mort-né ». Elle ne souffre ni la création de toutes pièces, ni la transplantation brutale. Son utilité est incontestablement prouvée par les faits ; s'il y eut quelques tentatives malheureuses sur des terrains défavorables, le nombre des expériences qui ont réussi,

(1) M. Sering, *loc. cit.*, p. 22.

dans des circonstances également difficiles, contrebalance et au delà celui des insuccès. Les Comités supposent, comme condition préalable, un désir d'arriver à l'entente par intelligence et condescendance réciproque : « Que dans l'état actuel, écrit M. Berding, et M. Sering souscrit à ses paroles, on puisse apporter un changement, autrement que par le développement de la conscience de la communauté d'intérêts qui lient les deux parties et par une excitation perpétuelle à un échange de pensées, la question ne se pose même pas » (1). Elle se pose malheureusement et cette communauté des intérêts patronaux et ouvriers demande à être définie, et ne peut être acceptée de prime abord, comme un postulat d'un sens évident à tous.

Quand cette institution réussit à s'implanter, elle éveille le sentiment de la solidarité morale et non seulement de la communauté d'intérêts matériels ; et sa généralisation peut résoudre les plus grosses difficultés économiques. Les Comités Ouvriers ne sont pas, pour l'enquêteur, des organes à action limitée, pouvant entrer dans une vaste organisation ouvrière, un simple rouage, précieux sans doute, mais qui doit s'engrener à des rouages plus importants. Bien au contraire, M. Sering les oppose aux Trade-Unions. Cependant il n'ose pas les considérer comme résolvant la question sociale par la multiplication à l'infini des petits groupes autonomes que seraient les usines. « Elle

(1) M. Sering, *loc. cit.*, p. 25.

suppose, en effet, dit-il, encore plus le sentiment de la solidarité des ouvriers entre eux que le sentiment de la solidarité des ouvriers avec le patron » (1). C'est reconnaître implicitement l'opposition des intérêts patronaux et ouvriers. Mais, pense-t-il, si les Comités ouvriers ont besoin d'une organisation plus large complémentaire, pour régler les grandes questions du travail et du salaire, en conformité avec des intérêts généraux de pays, les Comités Ouvriers, base du nouvel ordre, n'apporteront pas dans la discussion cet esprit d'hostilité qui distingue le Trade-unionisme. Patrons et ouvriers, habitués dans l'usine, par la pratique même du travail d'organisation, à considérer non les classes ou les personnes, mais les difficultés à vaincre, travailleront dans ce même esprit de confiance à la solution des plus grosses questions. « Rien ne fortifie plus le sentiment des possibilités et des nécessités pratiques, que la participation directe au gouvernement des choses. Celui qui a passé par ces écoles, sait, avec un tact sûr, discerner le juste du faux dans tous les plans et projets proposés comme remèdes à la crise actuelle. Ce n'est que, parce qu'on leur enlève la possibilité d'une amélioration de leur sort par la voie d'un travail pratique et pacifique que les hommes se jettent dans le fantastique et l'utopique » (2). Il est permis de penser que du moins le travail pratique, que l'on proposait aux ouvriers dans

(1) M. Sering, *loc. cit.*, p. 26.

(2) M. Sering, *loc. cit.*, p. 26.

les Collèges d'Anciens et autres comités analogues, manquait de portée pour contrebalancer l'influence de projets comportant une radicale transformation du salariat, une participation plus réelle à la vie des entreprises et une base nouvelle et plus morale à l'exercice du pouvoir économique.

Il restait à savoir si l'Allemagne allait s'engager dans cette voie si riante, ou, au contraire, s'en détourner, pour courir les risques de l'organisation des Confédérations générales de Syndicat. Déjà quelques gouvernements allemands avaient fait l'expérience de ces Comités ; on peut citer la Prusse dans les mines de Saarbruck, le comte d'Anhalt aux salines de Leopoldhall, le prince de Pless dans les mines de Silésie. En mars 1891, le ministère royal de Prusse introduisait cette institution dans ses manufactures militaires. Il n'est donc pas étonnant que ces comités aient trouvé des partisans, pour en réclamer l'établissement légal, au moment où le projet de renouvellement de la loi industrielle (*Gewerbeordnung*) revint en discussion. Le rapport de la Commission, favorable aux Comités Consultatifs, fut admis : en troisième lecture il n'y eut plus de débats sur cet article et le 1^{er} juin 1891 était promulguée la nouvelle loi, modifiant la loi industrielle du 21 juin 1869 qui déjà avait subi toute une série de retouches en 1878, 1879, 1881, 1883, 1884, 1886, et 1887 (1). Sur le règlement d'atelier,

(1) *Annuaire de législation étrangère*, 1891, étude de M. Belom sur la loi du 1^{er} juin 1891, p. 167 et sq.

l'ancienne législation avait refusé de prendre des dispositions, reconnaissant nettement au patron le droit de légiférer. En 1891, on précisait les conditions du contrat de louage dans les grandes fabriques. On obligeait le patron à publier, par voie d'affiches, le Règlement d'atelier, dans un délai de quatre semaines, à dater de la promulgation ; et pendant deux semaines les ouvriers avaient le droit de faire leurs observations.

Si la loi précisait les dispositions, que devait contenir le règlement d'atelier, si elle interdisait les amendes excédant la moitié du salaire moyen de la journée de travail, sauf les cas de voies de fait et d'offenses graves aux bonnes mœurs, si elle obligeait à utiliser les amendes dans l'intérêt des ouvriers, elle refusait de voir que toutes les autres clauses n'étaient pas mieux justifiées au point de vue de la justice et que, s'il y avait impossibilité d'une réglementation générale, il fallait au moins reconnaître le caractère de libre convention des parties dans le règlement.

On n'en était pas là ; le propriétaire de la fabrique, non seulement avait le droit d'insérer des dispositions relatives à l'organisation de l'usine et à la conduite des ouvriers pendant le temps de travail, mais même des prescriptions visant leur conduite en dehors de l'établissement. Toutefois pour ces clauses, il fallait l'autorisation d'une Commission ouvrière permanente. Le texte n'était pas plus explicite. S'il s'appliquait

dans les centres importants aux syndicats et aux Unions industrielles, dans les usines isolées, il ne pouvait convenir qu'aux Comités Ouvriers ou à une Commission spécialement instituée à cette occasion et qui, en raison de sa permanence, prenait fatalement le caractère d'un Comité ouvrier.

Le paragraphe *d* de l'article 134 donnait à la représentation ouvrière une importance encore plus grande : « Avant la publication de l'Ordre du Travail, ou d'un supplément de celui-ci, les ouvriers majeurs, occupés dans la fabrique ou dans les parties intéressées de l'établissement, doivent être mis en mesure d'exprimer leur avis sur la teneur de ce dernier. » C'était la consécration légale du souhait exprimé jadis par l'empereur. « Pour les fabriques, dans lesquelles il existe une Commission ouvrière permanente, il est satisfait à cette prescription, en entendant la Commission sur la teneur de l'Ordre du Travail. » Quelle que fut l'indétermination de cette formule, elle pouvait s'appliquer aux Comités Ouvriers. Est-ce qu'à la Manufacture de Tissage mécanique de Linden (Hanovre) le comité ne portait pas justement ce titre de « Commission ouvrière permanente ? » (1) Le § *h* de ce même article s'efforçait, il est vrai, de définir exactement cette expression. N'étaient considérés comme Commissions ouvrières permanentes, au sens des articles 134, b, § 3 et 134, d, que :

(1) M. Sering, *loc. cit.*, p. 58.

1° Les Comités directeurs des Caisses de malades de fabriques ou d'autres Caisses existant pour les ouvriers de la fabrique, dont la majorité des membres doit être élue par les ouvriers dans leur sein, en tant qu'ils sont constitués comme commissions permanentes.

2° Les « Anciens » des Associations minières qui comprennent les établissements d'un industriel, non assujettis aux dispositions de la législation minière, en tant qu'ils sont constitués comme Commission ouvrière permanente.

3° Les Commissions ouvrières permanentes instituées avant le premier janvier 1891, dont les membres sont en majorité élus par les ouvriers dans leur sein.

4° Les représentations, dont les membres sont en majorité élus au 1^{er} degré et au scrutin secret par les ouvriers majeurs de la fabrique, dans leur sein. L'élection des représentants peut également avoir lieu par classe d'ouvriers, ou par partie distincte de l'établissement.

Ainsi la loi ramenait les délégations ouvrières d'usine à quatre classes, groupées au fond en deux familles. La première famille comprenait celles qu'elle connaissait déjà, qui avaient un passé, des traditions telles que les Comités de Caisses de malades, ou les Anciens des Associations minières ; la seconde, celles qui pouvaient exister à son insu, ou affectaient d'autres formes, tout en agissant suivant les mêmes prin-

cipes. A la première famille pouvaient se rattacher sans danger les Commissions qui s'étaient fondées pendant le travail de préparation de la loi, sous le coup des mêmes préoccupations.

Sans s'attacher aux noms, que pouvaient porter ces Délégations, noms qui varient à l'infini, la loi précisait très nettement qu'elle n'entendait pas avoir affaire à un groupe d'ouvriers, tout entier à la dévotion du patron, mais exclusivement aux Délégations vraiment ouvrières, c'est-à-dire dont la *majorité* des membres étaient des ouvriers, *élus par les ouvriers* et en dehors de l'influence directe du patron. De là, ces conditions de majorité, d'élection par les ouvriers, au premier degré et de scrutin secret. Sauf dans la troisième classe, la loi spécifiait très nettement qu'elle ne visait pas des organisations ouvrières générales, mais uniquement des représentations du personnel ouvrier dans l'usine. Pour les Caisses de malades et les Collèges d'anciens, c'est évident : pour les groupes de la quatrième classe, en parlant des ouvriers majeurs de la fabrique on éliminait non seulement les ouvriers mineurs, mais ceux qui, bien que majeurs, n'appartiendraient pas à la fabrique.

Cette loi, très timide, se renfermait dans un domaine restreint. Elle prévoyait dans le Règlement d'Atelier, que devait sanctionner la Commission ouvrière permanente :

1° Les heures de commencement et de cessation de travail et les pauses ;

2° L'époque et les modes du calcul et du paiement des salaires.

3° Les délais de dénonciation ainsi que les motifs qui pouvaient justifier le renvoi ou l'abandon du travail sans dénonciation ;

4° La nature et la valeur des pénalités prévues, le mode de leur détermination et, si elles consistaient en argent, leur recouvrement et leur emploi ;

5° Dans le cas où la retenue des salaires était stipulée par le règlement d'atelier ou le contrat de travail, l'emploi des sommes ainsi retenues.

Elle ne semblait pas se douter que déjà les Comités ouvriers non seulement avaient leur compétence reconnue en toutes ces matières, mais que certains étaient encore admis à discuter l'échelle même des salaires avec la Direction. Dans plusieurs usines, on prévoyait, en même temps que cette discussion avec les ouvriers pour l'établissement des tarifs ou leur modification, un Tribunal d'arbitrage, pour trancher les conflits possibles.

Bien loin de s'avancer sur ce terrain brûlant, la loi n'osait même pas décider que ces Commissions permanentes d'ouvriers seraient obligatoires dans toutes les usines. Il suffisait, pour avoir satisfait à la loi, de mettre les ouvriers majeurs en mesure de s'exprimer sur la teneur du règlement d'atelier. Un simple avis

au bas du projet, annonçant que le directeur recevrait à tel moment les observations qu'on pouvait lui faire; moins que cela, un registre, laissé à la disposition des ouvriers pendant la quinzaine de la publication du projet de règlement, et destiné à recevoir leurs remarques, suffisait pour que le directeur fut en règle avec la *Gewerbeordnung*.

On sent que le Gouvernement avait confiance dans l'effet moral des dispositions facultatives qu'il insérait dans sa loi. Les Commissions permanentes ouvrières, sous l'impulsion venue de haut, ne pouvaient manquer de se multiplier et de se développer dans toutes les usines et manufactures. Tel était du moins son espoir.

CHAPITRE II

ACTION LÉGISLATIVE EN AUTRICHE. — LES COMITÉS OUVRIERS EN HOLLANDE

SOMMAIRE. — I. Autriche : L'initiative ministérielle. — La participation des industriels. — Le projet de loi du 17 juin 1891. — Action obligatoire et action facultative. — Enquête. — II. Hollande. — Modifications du Noyau de Van Marken. — Etats généraux. — Constitution et contrat de travail. — Une usine peut-elle être en régime constitutionnel ?

§ 1. — Autriche.

Au début de la première session de la nouvelle Chambre (11 avril 1891), le Docteur Steinbach, ministre des finances, s'efforça de faire agréer un plan général qui, par les Comités ouvriers, d'un côté, et les Corporations, de l'autre, aboutirait à une organisation ouvrière, où tous les conflits du travail seraient tranchés par un tribunal d'arbitrage (1).

(1) Schwiedland, *Jahrbuch für Gesetzgebung von G. Schmoller*, 32^e année, 1^{re} livr., p. 62 et sq.

On se défiait des Trade-Unions et on remarquait qu'elles n'avaient réussi qu'en raison de la force et de l'avance de l'Industrie anglaise sur les autres peuples ; en raison du caractère prudent, sérieux, presque puritain, d'une élite ouvrière, déjà en possession de traditions professionnelles ; en raison de l'énergie pratique et persévérante dans cette lutte menée jusqu'au triomphe. Mais, devant les ruines accumulées au cours de la longue guerre, on se demandait s'il n'y aurait pas un moyen de réussite plus pratique, moins périlleux et plus rapide. On était d'ailleurs persuadé que le Trade-Unionisme avait amené la paix par une entente définitive et bienveillante entre patrons et ouvriers ; et on ne cherchait pas à savoir si cette paix ne résultait pas simplement du respect mutuel de deux grandes forces en présence, sérieusement organisées, si c'était la paix fraternelle ou la paix armée. L'enquête de M. Max Sering vint confirmer par ses résultats les vues du ministre ; mais déjà en Autriche, l'Union Industrielle des Entrepreneurs de la Basse-Autriche et le Club Industriel appuyaient auprès de leurs membres et des autres Corporations, l'institution de Comités, soit par le projet d'un statut modèle, soit plus directement encore par leur participation à des fondations effectives de ces Comités.

Les idées du ministre aboutirent au projet de loi du 17 juin 1891 qui rendait obligatoires les Comités Ouvriers dans toutes les mines et fabriques. Leurs de-

voirs étaient de deux sortes, les uns obligatoires, les autres facultatifs (1). Les devoirs obligatoires des Comités étaient :

1° De porter à la connaissance de l'entrepreneur ou de ses organes, les vœux et doléances des ouvriers, ou d'une partie d'entre eux, relativement aux salaires et aux autres conditions du contrat de travail.

2° De préparer l'aplanissement des divergences d'opinions à cet égard et surtout de contribuer au maintien de bons rapports entre patrons et ouvriers, en recourant à des mesures appropriées à ce but (§ 2 du Projet industriel et § 23 du Projet minier).

Les devoirs facultatifs se rapportaient à la bonne observation des prescriptions du Règlement du travail, spécialement des prescriptions au sujet de l'hygiène et de la sécurité des ouvriers, à la consultation des ouvriers avant d'infliger les amendes, à la gestion des Institutions patronales.

Les deux points importants étaient :

1° Le mode de constitution de ces comités.

2° La nature des mesures destinées à produire l'apaisement.

1° Tout ouvrier, occupé depuis au moins une année à l'établissement et âgé de vingt et un ans, était électeur ; tout ouvrier, occupé depuis trois ans au moins et âgé de 24 ans, était éligible. Étaient inéligibles ceux qui se trouvaient sous le coup de poursuites ju-

(1) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 65.

diciaires, ou en détention. Le nombre des élus était de trois au moins et de vingt au plus. L'élection se faisait au scrutin secret, à la majorité absolue et, en cas d'égalité, le sort décidait. Si le chef de l'établissement s'opposait aux élections, elles se faisaient grâce à l'intervention du chef de département, qui pouvait également dissoudre tout comité, en cas de résolutions ou de dispositions contraires à la loi, de composition illégale, ou d'extension abusive de ses attributions. Aucune sanction n'était prévue ni pour le patron ni pour les ouvriers.

2° En cas de litige, le Comité devait favoriser l'arbitrage et agir comme tribunal de conciliation. Cette attribution, qui effrayait les défenseurs du vieil ordre, était le point de vue caractéristique, où s'était placé l'auteur du projet. Dans l'exposé des motifs, il s'efforçait de prouver que cette remise du pouvoir judiciaire aux mains des ouvriers leur laissait une série de devoirs gros de difficultés et de responsabilités. Elle débarrassait donc les patrons de ces soucis et agréait aux ouvriers qui, appelés à une certaine autonomie dans leurs propres affaires, se sentaient, par cet accroissement de droits, relevés dans leur condition sociale et leur conscience professionnelle, et excités par suite à une exécution plus parfaite de leurs devoirs.

L'action du Comité ne se limitait pas à l'enceinte de l'usine. Dans le projet Steinbach, il était un rouage d'une organisation d'ensemble de la vie industrielle.

Si le conseil d'arbitrage était inefficace, un Bureau commun des groupements corporatifs, comprenant des représentants des entrepreneurs et des délégués ouvriers, s'efforçait de résoudre le conflit. Si ce Bureau ne réussissait pas, avant la déclaration de grève ou de lock-out, un tribunal de Conciliation essayait une dernière tentative et même le gouvernement se réservait le droit d'y appeler les parties malgré elles. Ici se montre nettement le désir de l'Etat de dominer et de diriger la classe ouvrière. Steinbach le reconnut lui-même à la séance de la Chambre du 15 juin 1891 (1). Les Unions libres professionnelles devenaient, dans ce projet, absolument superflues ; mais par compensation, l'Etat devenait plus sévère à l'égard des cartels. Il intervenait dans la lutte économique, désarmait les deux partis et prétendait organiser complètement le régime social en dépit des lois de la concurrence.

Malgré l'appui d'un certain nombre de groupes industriels, particulièrement de la laine et du coton, favorables à l'établissement de Comités obligatoires, la Délégation des industriels résolut de repousser le projet et sa décision influa sur le vote de la Chambre. La Commission de l'Industrie décida de s'éclairer d'abord par une enquête sur ces projets de loi.

(1) Schwiedland, *loc cit*, p. 64.

§ 2. — Hollande.

A la fabrique Van Marken une réorganisation du Noyau était devenue nécessaire. Composé en 1888 de 48 membres, il avait, par suite de ce grand nombre, des délibérations confuses et difficiles. Une autre question plus grave se posait (1). La présence du personnel supérieur laissait-elle suffisamment assurée aux ouvriers la liberté complète d'exprimer leur avis ? Nulle part peut-être le désir d'organisation ou plutôt de multiplication d'organes n'avait créé un aussi vaste réseau parlementaire. Les « Etats Généraux » de l'usine furent divisés en trois chambres :

1° La Chambre des Employés supérieurs ;

2° La Chambre des Employés subalternes et Contremaîtres ;

3° La Chambre de Travail.

Chacune des chambres élisait son président et son secrétaire. Séparément elles discutèrent le projet de réglementation du Contrat de travail, élaboré par la direction. Puis les présidents des trois chambres et le secrétaire général du Noyau dressèrent un rapport, de nouveau discuté et remis à la direction. Celle-ci après examen convoqua une assemblée générale du Noyau, où le projet, après de nouvelles délibérations, aboutit à un accord sur toutes les questions proposées.

(1) J.-C. van Marken, *L'organisation sociale dans l'industrie*, p. 60.

Après s'être entendue avec les commissaires du Conseil d'administration, la direction arrêta définitivement le projet et statua qu'il entrerait en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1890. Une fois le Contrat de Travail établi, on s'occupa de la réorganisation du Noyau qui devait en assurer la parfaite exécution : le plan discuté fut établi le 24 février 1891.

On conservait les trois chambres : chambre des employés supérieurs, comprenant tous les chefs des diverses sections et se réunissant tous les trois mois : chambre des employés subalternes et contremaitres, comprenant les deux plus anciens en service et six membres élus par leurs camarades, se réunissant tous les deux mois ; chambre du travail, comprenant les quatre plus anciens ouvriers et douze membres choisis par leurs camarades, se réunissant tous les mois. Les membres des deux dernières chambres devaient appartenir au personnel, au moins depuis un an. Les ouvriers de la troisième chambre, la seule qui constitue vraiment une Délégation ouvrière d'usine, sont élus pour deux ans, au scrutin secret et à la majorité absolue : ils sont renouvelables par moitié annuellement, mais les membres sortants sont rééligibles. Ils reçoivent une indemnité annuelle de vingt-six florins pour le temps employé, mais sont obligés d'assister aux séances, sous peine d'amende (50 cents au profit de la Caisse des Veuves). C'est la direction qui juge les difficultés électorales, qui préside le Noyau et nomme

le secrétaire. Présidents et secrétaires du Noyau réunis forment la Direction Quotidienne du Comité. Les résolutions ne peuvent être prises qu'à la majorité des voix. Les séances générales qui ont lieu deux fois par an (1^{er} mardi de mars et de septembre) sont publiques, sauf le cas où le Directeur ou bien trois membres du Noyau demandent que la séance reste secrète.

La Direction apporte au Noyau ou à une de ses trois chambres les projets qu'elle veut soumettre à son jugement. Il décide sur tous ces projets et sur tous ceux qui peuvent lui être soumis par une des chambres, mais à la condition que ces projets ne concernent que les intérêts du personnel. Si la Direction estime que la majorité de l'une des deux dernières Chambres ne jouit plus de la confiance de ses électeurs, elle a le droit de la dissoudre et de demander de nouvelles élections qui ont lieu dans la quinzaine. En cas de divergence sérieuse entre la Direction et le Noyau, la difficulté doit être soumise à un Tribunal d'Arbitrage. Le Noyau entre en communications constantes avec les ouvriers par le *Messenger de la Fabrique* journal spécial de l'établissement qui discute naturellement ses décisions.

Toute cette savante organisation tend à prouver aux ouvriers qu'il n'existe plus de monarchie absolue à l'usine, mais, au contraire, une monarchie constitutionnelle. Aucun exemple, même celui de M. Freese à Berlin, n'est plus typique pour montrer l'ir-

réalité d'une pareille assimilation. Ce qui fait la différence d'une monarchie constitutionnelle à une monarchie absolue, c'est que celle-ci prétend avoir en elle-même sa raison d'existence, son droit intangible, son privilège incessible et fondé sur la nature même de la société. Il est impossible à un monarque vraiment absolu de considérer qu'une société peut exister sans lui, et qu'un autre que lui peut avoir des droits au gouvernement de cette société. Le monarque constitutionnel au contraire, quels que soient les privilèges qu'on lui laisse, sent parfaitement que toute sa puissance n'est pas reconnue comme essentielle et nécessaire, mais seulement comme actuellement utile : il est le délégué perpétuellement responsable devant la nation, l'élu dépendant d'une charte. D'ailleurs cette charte n'établit pas sa propriété sur le royaume, elle l'oblige, au contraire, à reconnaître son simple droit de gérant, de lieutenant-général du royaume. Comment un propriétaire, à moins d'être socialiste-collectiviste, pourra-t-il organiser une usine en régime constitutionnel ? Accepte-t-il donc qu'il est non le propriétaire de l'établissement, mais le gérant chargé d'assurer l'harmonie dans tous les rouages, le dépositaire d'un bien qui, en réalité, appartient à ses subordonnés, à ses sujets, aux ouvriers ou même à la société ? Aucun industriel, et avec raison, n'oserait aller jusque là et se considérer comme un simple tuteur, ou employé supérieur, chargé d'une fonction qui n'en-

traîne nullement en soi l'idée d'une propriété personnelle. De là tout ce qu'il y a dans ce système du Noyau, de restreint, de gauche et d'illogique. Le Noyau ne doit s'occuper que des questions ayant trait aux intérêts du personnel ; mais toutes les questions relatives à l'usine ont trait en même temps aux intérêts du personnel. Le Noyau est divisé en trois chambres : mais cette division est artificielle, elle tend à élever des barrières de castes, que la chambre du Travail normalement doit essayer de supprimer ? Le Noyau ne peut discuter que les projets qui lui sont soumis : mais c'est la négation même du régime constitutionnel et de l'utilité des chambres qui, avant tout, doivent avoir leur liberté législative. C'est le régime constitutionnel tel que peut l'accepter un Napoléon avec un Sénat et un Tribunat à sa dévotion. Le Noyau peut être dissous par la direction ? Soit ; mais si les membres sont réélus, on entre dans une ère de difficultés ; et il est clair que la direction ne peut entrevoir même la possibilité de sa propre démission. Ainsi le Noyau, loin d'être une chambre vraiment constitutionnelle, n'est qu'un simple Comité consultatif, sur la valeur duquel les ouvriers ne peuvent s'abuser. Non qu'il ne puisse rendre aucun service. Nous sommes loin de nier l'influence apaisante de cette hiérarchie, surtout lorsqu'elle a à son sommet des hommes capables de voir dans ces institutions un moyen de sérier les difficultés pour mieux les ré-

soudre et une organisation qui tout au moins leur permet d'entrer en contact avec les ouvriers, en ménageant leurs justes susceptibilités. Ce serait vraiment faire œuvre mauvaise que de critiquer, dans un esprit de dénigrement, des initiatives inspirées par les plus nobles et les plus généreuses pensées et qui rendent aujourd'hui encore de très réels services. Il faut cependant déterminer la portée de ces organismes et leurs résultats. Sans doute, ils resserrent les liens qui rattachent tous les membres de l'usine, depuis le patron jusqu'au simple manœuvre, mais n'est-ce pas au détriment de l'union autrement féconde et émancipatrice des ouvriers entre eux, à quelque usine qu'ils appartiennent.

CHAPITRE III

DÉVELOPPEMENT DES COMITÉS OUVRIERS SOUS L'INFLUENCE DE LA LÉGISLATION

SOMMAIRE. — I. Allemagne : Influence de la loi de 1891 sur les établissements d'Etats. — Loi minière du 4 février 1892. — Influence de la loi de 1891 sur la législation particulière des divers Etats. — Influence de la loi sur l'industrie privée. — Période de développement, période de fléchissement. — Loi du 26 juillet 1897. — II. Autriche : Travail législatif préparatoire. — Enquête ministérielle, enquêtes privées. — Echec de la loi sur les fabriques. — Loi Falkenhayn sur les mines, 14 août 1896.

§ 1. — Allemagne.

Dans l'exposé des motifs de la Nouvelle minière du juin 1905, le rapporteur, rappelant que, pour la Gewerbeordnung du 1^{er} juin 1891, l'institution des Comités Ouvriers obligatoires avait été proposée mais écartée, ajoutait : « Dans la discussion de la Commission, le désir avait été nettement exprimé que le plus possible les fabriques devaient se décider à ériger des Comités ouvriers. Quant à l'institution obliga-

toire on y renonça, d'accord avec le gouvernement, parce que les Comités ne feraient quelque chose de bon, ne pourraient servir à la paix, que si entrepreneurs comme travailleurs se rencontraient avec confiance et cherchaient loyalement l'entente. Confiance et entente loyale ne pouvaient être imposées; bien plus la contrainte mettrait en question le bon effet de l'institution. Mais il était à espérer que les entrepreneurs, sans y être forcés, suivraient les intentions du législateur et la poussée morale de l'opinion publique, d'autant plus que, chez les directeurs intelligents, s'enracinait graduellement cette conviction, que le point de vue uniquement patriarcal tombe de plus en plus, et que c'est dans l'acceptation désintéressée des aspirations du temps, que repose la meilleure garantie du bon rapport durable entre entrepreneurs et ouvriers et de la paix sociale (1). »

Il était donc évident qu'au lendemain de la Gewerbeordnung de 1891, le Gouvernement allemand allait donner lui-même l'exemple et organiser des Comités ouvriers dans tous les Etablissements d'Etat. En effet, une ordonnance de l'Office Impérial de la marine, de 1891, instituait ces Comités dans tous les chantiers et ateliers de torpilles de l'Empire. D'après les communications du Conseil de l'Amirauté à l'Office Naval impérial, ils firent parfaitement leurs preuves pour le

(1) D'après la *Neue Zeit*, M. Hirsch, *Das Fiasko der Arbeiterausschüsse*, 1906-07, 1^{er} vol., p. 373-379.

maintien du contact de la direction et des ouvriers et l'entente dans les questions délicates.

Il était juste qu'après la fameuse parole impériale du 4 février 1890 les mines de l'Etat devinssent des établissements modèles au point de vue des relations entre patrons et ouvriers. Le 24 juin 1892 était promulguée une loi modifiant la loi générale minière du 24 juin 1865. En effet, la loi du 1^{er} juin 1891 ne s'appliquait pas en principe aux exploitations de mines. C'est pourquoi le législateur prussien dut insérer dans une loi minière de Prusse les dispositions du législateur d'Empire. Les mines étaient assimilées, quel que fut le nombre de leurs ouvriers, aux fabriques employant plus de vingt travailleurs. L'article 80 f n'était que la répétition de l'article 134 d de la loi industrielle (1), sur la constitution des Comités Ouvriers permanents.

Déjà, le 18 janvier 1892, avait paru une ordonnance du Ministre des Travaux publics pour l'érection de Comités Ouvriers dans les Chemins de fer prussiens (2). L'essai fut immédiatement tenté dans les ateliers, usines à gaz et autres établissements de l'administration. Le comité, conformément à la loi, était appelé à présenter à la direction les vœux et doléances des ouvriers, à donner son avis sur les questions concernant le règlement d'atelier et les institutions pour le bien-être

(1) *Annuaire de législation étrangère*, année 1892, p. 198.

(2) H. Koch, *Arbeiterausschüsse*, p. 45 et sq.

des travailleurs, à trancher les différends entre ouvriers, à la demande des deux parties. Mais toutes les questions ne se rapportant qu'à un seul ouvrier, étaient nettement écartées. Pour être électeur, il fallait trois ans de travail dans l'administration, et cinq ans pour être éligible. La direction se réservait le droit de dissoudre le comité, si elle le jugeait impropre à remplir sa tâche et de provoquer de nouvelles élections. La présidence du Comité revenait à un Employé supérieur. Ce décret n'avait même pas l'apparence libérale, l'application fut pire. Voici, en effet, comment s'exprime la Direction, montrant à quel chaos de contradictions peut aboutir le désir de satisfaire le besoin de liberté de la classe ouvrière, tout en maintenant rigoureusement l'autorité. On déclare, d'une part : « Il faut laisser de côté tout ce qui pourrait éveiller le soupçon que l'administration cherche à limiter la liberté des délégués dans l'expression de leur avis (1) » et aussitôt après on affirme : « Il faut vigoureusement s'opposer à des excès éventuels dans les délibérations des Comités, car surtout l'institution ne doit pas servir à affaiblir la discipline et le respect des autorités préposées. » Il serait intéressant de savoir si les ouvriers, dans ces conditions, furent aussi satisfaits du Comité que l'administration.

En même temps que sur les Etablissements d'empire la *Gewerbeordnung* devait agir sur les divers Etats

(1) *Eisenbahnverordnungblatt*, 1892, n° 3, d'après H. Koch.

particuliers et sur l'industrie privée. C'est ainsi qu'en 1892 la Bavière introduisait les Comités Ouvriers dans l'administration des chemins de fer de son territoire, en commençant par les ateliers de l'exploitation et les ateliers centraux. En attendant que la loi minière de 1898 les rendit obligatoires, ils se développaient peu à peu comme institutions facultatives. Sur le modèle des Comités des chemins de fer prussiens, le duché d'Oldenbourg, en avril 1892, établissait aussi un Comité de 5 ouvriers, élus par leurs 470 camarades (1).

Mais c'était surtout dans le domaine privé que la loi impériale attendait une multiplication et une germination des Comités Ouvriers. Si, en effet, cette institution correspondait aux vœux des ouvriers d'avoir voix auprès du patron, et au vœu du patron d'avoir un moyen d'entente pacifique avec les ouvriers, il était clair que la promulgation de la nouvelle loi devait provoquer cet épanouissement. Il y eut, en effet, jusqu'en 1894, un développement assez intense. Mais la grande cause fut la nécessité de consulter les ouvriers avant la mise en vigueur du Règlement d'Atelier. Il était assez naturel qu'en cette occasion, on se servit du moyen, prôné par la loi : il était même assez difficile de s'en passer, lorsque les ouvriers, comme cela eut lieu dans quelques établissements, en demandèrent la fondation, en se basant sur la *Gewerbeordnung*. A partir de 1894, les apôtres les plus ardents

(1) H. Koch, *loc. cit.*, p. 46 et 52.

et les plus optimistes de cet organe d'entente sociale sont obligés de reconnaître une baisse sensible. Le P. Koch, dans son ouvrage déjà cité et largement mis à contribution, suit pas à pas cette lamentable décadence d'après les rapports des inspecteurs, ne signalant que de rares oasis dans ce désert de plus en plus monotone (1). Encore faut-il remarquer qu'il n'est pas exigeant sur le cercle de ces Comités ; très souvent ils ne sont que de simples Bureaux de Caisses de Malades et d'autres Institutions patronales. « Après une période d'activité, dit-il, période provoquée par l'établissement du nouveau règlement d'atelier, le Comité ouvrier, suivant la formule habituelle des rapports officiels, est derechef retombé dans l'oubli... Bientôt il fut manifeste que la loi du 1^{er} juin 1891 n'avait que médiocrement atteint son but... Les causes de cet échec sont imputables aux deux camps. Du côté des patrons, beaucoup trouvaient que leurs rapports avec les ouvriers étaient suffisamment cordiaux et ne se rendaient pas compte de la transformation de l'esprit des ouvriers et de la nature de leurs nouvelles aspirations. Aussi s'intéressaient-ils peu à ces récentes fondations qui finirent par tomber par suite de leur indifférence... Par exemple, dans la Franconie Supérieure, sur 61 comités, les quatre cinquièmes n'existaient plus, faute d'avoir remplacé leurs

(1) H. Koch, *loc. cit.*, chap. I, § 7, p. 48 et sq.

membres décédés ou démissionnaires (1). » De plus, beaucoup de patrons se défiaient de ces Comités, en qui ils voyaient, non des organes d'entente, mais des instruments de lutte, prêts à soutenir l'action syndicaliste et démocratique des Unions industrielles. De là, dans le statut du Comité Ouvrier, des clauses tellement gênantes que les travailleurs préféreraient renoncer à cette institution assujettissante et sans aucun profit pour eux. Chez presque tous les directeurs, en dépit des exemples encourageants et des expériences, la crainte de perdre une parcelle de leur autorité fut la pierre d'achoppement. Loin d'étendre et de développer la conscience et la responsabilité de leurs ouvriers en leur confiant une gestion de plus en plus large, une participation de plus en plus réelle à la direction de leurs intérêts dans l'usine, ils restreignirent ou enlevèrent à leur compétence les seules matières qui pouvaient entretenir la vie de ces Comités. C'est ainsi qu'on vit toute une Union Corporative de patrons interdire à l'un de ses affiliés l'érection d'un Comité dans son établissement, au nom des prescriptions de leur règlement.

Du côté des ouvriers, les raisons de l'insuccès sont encore plus nombreuses. Ce fut la peur du renvoi de l'usine. A Baden, en effet, le patron d'une fabrique, en 1894, avait signifié simultanément leur congé à tous les membres du Comité, sous un prétexte quel-

(1) H. Koch, *loc. cit.*, p. 19 et sq.

conque, en réalité pour n'avoir pas accepté dans leur comité le surveillant qu'il leur proposait (1). Ce fut ensuite l'indifférence des ouvriers pour cette institution : ils préférèrent s'entendre directement avec l'administration, ou régler leurs difficultés par l'intermédiaire d'une Commission générale, ou d'une Union industrielle. Ce fut, en troisième lieu, la servilité de certains Comités, allant, d'après le P. Koch, jusqu'à donner leur assentiment à des modifications du règlement, manifestement contraires à l'intérêt de leurs compagnons et électeurs. Il y eut aussi des élections de cabale, faites uniquement pour opposer au patron ceux des ouvriers qui lui étaient le moins sympathiques, des agitateurs notoires, peu capables de réaliser cette entente cordiale, objet essentiel de la loi : de là des dissolutions de comités. Il y eut encore la défiance ouvrière vis-à-vis d'une institution qui était justement l'œuvre du patronat. De ce côté, en effet, les ouvriers n'attendaient aucune mesure favorable à leur émancipation et ne voulaient même pas se rendre compte de la sincérité des bonnes intentions patronales. Un rapport de Coblenz le remarquait : « Le patron veut-il apprendre quelque chose aux ouvriers au sujet d'institutions plus importantes, on remarque que les gens l'écoutent avec l'impression d'être en présence d'un piège. » Une sixième raison fut la défiance des ouvriers vis-à-vis du Comité, en raison de ses attributions de

(1) *Sozial politisches Centralblatt*, 4 mars 1895, p. 275.

surveillance morale. Dans une usine du Brandebourg, où, en 1891, on voulut ériger un Comité, les ouvriers répondirent qu'ils voulaient être traités sur un pied d'égalité et n'admettaient pas de « mouchards » parmi eux. Enfin un dernier motif suffisamment explicatif fut l'apathie des ouvriers, apathie ne comportant ni mépris, ni défiance, ni découragement, ni raison quelconque. On voit ainsi dans une usine les ouvriers, sous le coup d'une nécessité, réclamer subitement la fondation d'un comité, alors qu'un Bureau de Caisse des Malades, en ayant toutes les attributions, existait déjà depuis longtemps.

Il serait illégitime de mettre sur le même plan toutes ces raisons et de croire que quelques-unes au moins n'ont pas quelque valeur. De la part du patron, le refus d'un Comité est une décision qui peut se justifier. Car, ou ce Comité n'exerce qu'une influence secondaire et n'a aucune compétence dans la gestion réelle des intérêts ouvriers à l'usine, et alors à quoi bon cet organe encombrant, ce rideau qui empêche désormais le patron de prendre un contact direct avec l'ouvrier ; ou bien ce Comité a une compétence réelle, représente vraiment les intérêts du personnel vis-à-vis du patron, et alors comment ne pas redouter qu'un jour, sentant les liens qui l'unissent aux ouvriers des autres usines, il n'accepte de la part des groupements généraux, Unions industrielles ou syndicats, un plan de bataille ou tout au moins une attitude hostile à l'égard du pa-

tron ? Comment les empêcher d'utiliser cette puissance réelle, qu'on les a aidés à conquérir, cet ascendant sur leurs compagnons, cette compétence dans les questions ouvrières à l'usine contre la Direction, dont l'intérêt est évidemment de maintenir intacte et indiscutée sa puissance et son autorité, à moins d'espérer que les patrons comprendront d'eux-mêmes la nécessité d'une transformation des conditions de production et se prêteront à cette abdication graduelle de leurs droits traditionnels, qu'on réclame de plus en plus. Quant à cette objection que, bien au contraire, partout où le Comité ouvrier fut fondé, l'autorité patronale a été raffermie, c'est une équivoque, qu'il est facile de dissiper. Il est possible que les ouvriers, satisfaits de ce premier avantage, ne poussent pas plus loin leurs revendications : mais, ou ils ne voient pas le but, qui est leur éducation progressive, et alors l'institution ne mène à rien ; ou ils prendront dans ce premier essai une conscience plus claire de leurs devoirs de classe et ils ne tarderont pas à réclamer les conséquences logiques du droit qu'on leur reconnaît. Comment, d'ailleurs, ces Comités Ouvriers auraient-ils ébranlé l'autorité, s'ils ont été presque toujours le résultat d'une initiative patronale et s'ils ont été écartés là où les ouvriers justement le réclamaient, comme dans le bassin de la Ruhr ?

Les raisons des ouvriers ne sont pas toujours non plus sans valeur. Qu'ils aient une défiance instinctive

d'une institution patronale, c'est assez naturel, surtout si les ouvriers se rendent compte de la différence entre leurs intérêts et ceux des directeurs, et si, à l'épreuve, des délégués trop consciencieux ont été renvoyés. Comment ne seraient-ils pas défiants vis-à-vis d'un organe qui s'est montré d'une servilité vraiment étrange devant le patron, qui, sous prétexte de rôle moralisateur, va jusqu'à demander lui-même le renvoi de certains ouvriers et qui, en fait, ne possède aucune des compétences essentielles qui lui permettraient d'être une vraie représentation ouvrière. Tant que ces Comités n'auront pas des attributions assez larges pour la gestion des intérêts ouvriers, tant que le droit d'intervenir dans toutes les questions concernant le contrat de travail ne sera pas juridiquement reconnu, il est clair que rien n'est changé, que le régime d'arbitraire, en dépit de la discussion du règlement de travail et de la promulgation dudit règlement après un temps d'affichage déterminé, reste toujours le même et donne lieu aux mêmes abus et aux mêmes plaintes. Toutefois, dans quelques cas isolés, ces Institutions, ou ayant une longue tradition derrière elles, ou péniblement arrachées au patron, malgré sa défiance, par l'énergie des travailleurs, purent avoir une influence heureuse sur les intérêts des ouvriers, au moins temporairement.

Ce qui devait enlever, semblait-il, toute valeur réelle aux Comités Ouvriers, c'était le développement des

Syndicats et associations ouvrières qui, à partir de 1870, ne furent plus l'objet de lois d'exception et purent librement se réorganiser. Ils offraient certes aux ouvriers un terrain plus propice à leur éducation économique et sociale. Toutefois, en 1897, les *Christliche Gewerkvereine* considéraient les Comités ouvriers comme de fidèles alliés et voyaient en eux des organes favorables à l'entente des patrons et des ouvriers. L'Association chrétienne des Corporations de maçons délimitait, lors de sa constitution, la zone d'activité du Comité ouvrier et lui reconnaissait comme compétence les questions de salaire, de durée de travail, de protection ouvrière, d'arbitrage dans les différends et dans les menaces de grève. A l'Assemblée générale des *Christliche Gewerkvereine*, à Cologne, en décembre 1898, les comités ouvriers sont encore l'objet de préoccupations du Bureau (1).

Les Etats allemands varient d'attitude. La Bavière généralise en 1898 l'institution des Comités, établis en 1892. Le service de l'Exploitation et de la voie des Chemins de fer reçoit le droit d'élire un Comité, comme précédemment les ateliers d'exploitation et les ateliers centraux. De plus, le 30 juin 1900, une loi minière crée les Comités ouvriers obligatoires permanents, dans les mines occupant plus de vingt ouvriers. On sent ici l'influence de l'Autriche qui, à la même époque, était entrée dans la voie de l'obligation pour

(1) H. Koch, *loc. cit.*, p. 111.

les comités ouvriers (1). Le Grand Duché de Bade fonde également des Comités Ouvriers dans les Chemins de fer de l'Etat à Mannheim, en 1899. Au contraire, le gouvernement de Saxe écarte la requête, à ce sujet, d'un certain nombre d'ouvriers, en donnant comme raison que le besoin des Comités ne se fait nullement sentir.

Les municipalités n'entrent dans cette voie pour les travaux urbains que peu à peu. En 1901, les résultats étaient encore médiocres. D'après l'enquête, faite à cette époque par les soins du Conseil municipal de Leipzig, sur 29 cités enquêtées, 9 seulement possédaient des comités ouvriers. Nous verrons que, cinq ans après, à la fin de 1906, ce nombre avait doublé (2).

§ 2. — L'Autriche.

En Autriche, les travaux préparatoires, après l'enquête ministérielle, les enquêtes privées et l'échec du projet Steinbach, allaient aboutir à la loi Falkenhayn, du 14 août 1896.

Les deux projets de Steinbach revinrent devant une commission hostile. Le premier projet sur les fabriques déclarait nettement la nécessité du Comité ouvrier, dans l'organisation corporative, pour certains devoirs qu'il était seul capable de remplir. Il montrait qu'en fait, il existait à la satisfaction des deux parties,

(1) H. Koch, *loc. cit.*, p. 40.

(2) *Soziale Praxis*, 4 juillet 1907, n° 40, p. 1065.

il concluait à son établissement obligatoire ; car les laisser facultatifs, c'était s'arrêter à mi-chemin. Le second projet sur les mines se plaignait qu'il n'y eut, dans les agitations ouvrières, aucune représentation légale des travailleurs, à qui on put s'adresser et qui eut mandat pour entamer les négociations et les faire aboutir. Dans la presse, ces projets furent fort discutés. M. Schwiedland y voyait une conséquence logique et inévitable du développement organique de la classe ouvrière. M. Schmid expliquait aux patrons hostiles qu'il ne leur serait pas difficile d'enrayer l'activité des Comités et soutenait l'obligation. Lujo Brentano estimait que c'était le seul moyen d'entendre les ouvriers sur les modifications à apporter au règlement de travail. Au contraire, M. Baernreither ne croyait au succès que si la bonne volonté patronale était laissée libre. Quant au leader des ouvriers, au Docteur V. Adler, cette loi lui semblait continuer le régime de police qui pesait sur le mouvement ouvrier ; il ne comprenait pas que les patrons ne fussent pas enthousiastes d'une loi, faite pour eux et qu'ils ne l'acceptâssent pas pour la même raison qui la lui faisait rejeter (1).

L'enquête, publiée en 1893, montre clairement les dispositions des différents éléments. Les industriels supplient le gouvernement de ne pas faire une faute qui pourrait mettre l'industrie nationale en flagrante

(1) Schwiedland, *Jahrbuch von G. Schmoller*, 32^e année, 1^{re} livr. 1908, p. 66 et sq.

infériorité vis-à-vis des autres peuples, de ne pas exciter les ouvriers par cet encouragement venu de haut. C'est même dans l'intérêt des ouvriers, que les Chambres de commerce s'opposent à l'obligation, car on éveille en eux des espoirs irréalisables qui ne peuvent amener que de funestes conflits. Un fabricant d'allumettes précise en ajoutant que le Comité sera forcé par ses électeurs d'exiger toujours de nouvelles améliorations de salaires, ce qui institue une guerre permanente là où régnait jusqu'à présent la paix. On trouve même des entrepreneurs qui s'opposent aux Comités facultatifs, lesquels ne peuvent, disent-ils, que troubler les bonnes relations. Enfin, à la Chambre, le Docteur Hallwich complète ces objections en déclarant que la fin la plus importante du Comité est la fin morale, et que l'obligation, contrainte extérieure, enlève toute moralité à cette institution (1).

Il est difficile de savoir exactement quelle était la pensée des ouvriers ; car il faudrait être sûr que l'enquête, pour ce qui les concerne, a tenu compte de leur situation délicate. Les uns déclarent le comité inutile, trouvant qu'à leur usine, tout est pour le mieux ; les autres le dédaignent et mettent leur confiance dans les organisations professionnelles, pour lesquelles ils réclament le droit absolu d'union et d'assemblée ; d'autres même déclarent que le Comité a fait plus de mal que de bien. D'autres demandaient d'abord des

(1) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 69 et sq.

mesures protectrices contre la malveillance des patrons, abusant du droit de renvoi. D'autres enfin patronnaient une action violente qui nécessitât l'intervention de la loi, pour rendre les Comités Obligatoires. La réponse la plus significative fut celle d'un ouvrier qui fit remarquer que le règlement de travail, auquel les ouvriers n'avaient pas collaboré, était simplement octroyé et qu'il fallait avant tout en faire un contrat : Sans doute, disait-il, l'ouvrier n'était pas obligé d'admettre ce règlement, mais, dans ce cas, il n'était pas admis non plus au travail (1). Ce point de vue, soutenu également par le professeur Lujo Brentano et l'inspecteur central Migerka, pouvait faire espérer que le triomphe du Comité ouvrier obligatoire serait le triomphe de la théorie, d'après laquelle « le Règlement d'atelier étant une partie du contrat, exige, pour être valable, le consentement libre des deux parties. »

En 1893, deux enquêtes privées éclairèrent encore la question. Celle du Club des Industriels de Vienne était résumée par le Docteur Faber qui mettait en valeur les arguments en faveur de l'obligation. Sans contrainte légale, on aurait des traitements différents d'un établissement à l'autre ; les malentendus, provoqués par le projet gouvernemental, empêcheraient les comités de se fonder ; les patrons les interdiraient là où justement les ouvriers les réclameraient le plus énergiquement ; et ainsi il se produirait des explosions

(1) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 76.

inévitables, préjudiciables non seulement aux ouvriers, mais à toute la société. L'établissement légal, au contraire, réalisait l'égalité de traitement entre tous les ouvriers, dissipait les malentendus par les résultats certains de l'expérience, maintenait la bonne entente générale, localisait les sujets de mécontentement. Avec la même conviction, le Docteur Emile Lœuw, dans le *Musée du Commerce*, s'efforçait de soustraire à l'arbitraire patronal cette importante institution pour le bien général (1).

Le projet de loi sur les Comités Obligatoires dans les fabriques n'en fut pas moins retiré le 19 octobre 1894 et remplacé par un autre, dans lequel le Gouvernement renonçait tout à fait à l'obligation, en matière de Comités, et établissait, en dehors du plan organique de Steinbach, les offices de conciliation. Le projet de loi sur les mines restait intact. C'était un déni de justice, comme le remarquait M. Philippovich. On refusait aux ouvriers la représentation de leurs intérêts dans le Contrat de Travail, même dans le groupement du personnel d'usine, oubliant que les abus patronaux, en dépit de tous les règlements d'atelier, justifiaient trop souvent les grèves. Il fallait une base juridique essentielle qui manquait au Contrat de Travail. « Si les patrons, disait l'éminent publiciste, déclarent que les ouvriers ne sont pas capables de juger le contrat de travail, c'est que le contrat de travail n'est

(1) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 78.

pas lui-même en ordre. Car la situation juridique doit être claire et transparente. » Il montrait ce qu'avait d'hypocrite cette loi des Comités qui laissait le représentant ouvrier incorruptible à la merci de la vengeance du patron ; il demandait, en conséquence, de garantir son indépendance, en fixant, pour son renvoi, un délai minimum de huit semaines. Cette intéressante proposition n'eut pas d'écho dans le parlement, bien que sa justesse put être reconnue par des esprits peu enthousiastes des Comités ouvriers. En 1896, le Docteur Grunzel, qui éditait les résultats de l'enquête entreprise par l'*Industrie*, revue hebdomadaire de l'Union Centrale des Industriels, remarquait que les appréhensions des patrons ne s'étaient trouvées justifiées nulle part ; et, bien que peu favorable à ces Comités, il demandait l'extension de leur compétence, pour supprimer cette monstruosité juridique d'un contrat qui peut se passer non seulement de l'assentiment de chaque ouvrier, mais même de l'assentiment du groupe représentatif des intérêts ouvriers.

La loi minière, présentée par le Comte Falkenhayn, en 1891, fut promulguée le 14 août 1896 (1). Il s'agissait « de faciliter aux mineurs, aux corps de métier et aux autorités, le règlement rapide des difficultés qui surgiront toujours, et cela au moindre préjudice des ouvriers, des patrons et de l'Etat. » On instituait des Corporations, auxquelles devaient appartenir les pro-

(1) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 82.

priétaires des mines et leurs ouvriers, à raison d'une corporation par circonscription de l'administration minière du district. Mais chaque exploitation était considérée comme un tout, comme un établissement spécial ; et ses ouvriers, réunis en Assemblée, éalisaient des délégués qui formaient la Commission ouvrière locale (1) ; cette Commission devait se composer de trois membres au moins, nombre nécessaire et suffisant. Ses fonctions étaient de présenter à l'administration les vœux et doléances du personnel ouvrier, ou d'une partie de celui-ci, relativement au règlement de salaire et aux autres conditions de travail, ainsi que de préparer la solution des dissentiments existant à cet égard. Elle pouvait encore être chargée de la gestion d'Institutions de bienfaisance, de la surveillance des mesures d'hygiène et de sécurité et donner son avis sur l'Ordre de Service avant son établissement. Le Conseil de Conciliation ne pouvait être formé que si, au préalable, la question en litige avait été l'objet d'une délibération sans résultat entre le patron et la Commission ouvrière. Pour les contestations sur le salaire et le travail entre entrepreneurs et ouvriers isolés, c'était le Comité directeur de la Corporation, mais à l'exclusion du président, qui devenait tribunal d'arbitrage.

Ainsi ces mêmes membres de la Commission ouvrière locale exerçaient leur activité, non seulement

(1) *Annuaire de législation étrangère*, 1896, p. 305.

dans les cadres de l'exploitation particulière, mais encore à l'assemblée plénière triennale des ouvriers, où ils étaient délégués. Notons que le but de cette loi était bien de détacher les ouvriers des organisations générales du prolétariat. Répondant au député socialiste, M. Pernerstofer, qui avait exprimé cette crainte, le comte Ledebur-Wicheln, ministre de l'Agriculture, avait déclaré, le 16 mai 1896, que la liberté de coalition ne serait nullement atteinte par la loi, mais qu'après l'institution des corporations minières visées par le projet de loi, on était en droit de penser que les ouvriers éprouveraient peut-être moins impérieusement le besoin de s'affilier aux vastes groupements des organisations actuelles, parce qu'ils trouveraient sans doute dans les corporations plus restreintes spéciales à leur industrie une défense plus satisfaisante de leurs légitimes intérêts (1). L'intention du législateur est donc flagrante. Cependant, en 1908, M. Schwiedland constatera l'existence de 17 sociétés corporatives, ayant 476 commissions ouvrières locales (2).

(1) *Annuaire de législation étrangère*, 1896, p. 283.

(2) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 83.

CHAPITRE IV

LUTTE LÉGISLATIVE EN BELGIQUE ET EN SUISSE

SOMMAIRE. — I. Belgique : 1° Les Conseils d'usine devant l'opinion. Etude de V. Brants. — Campagne de M. J. Weiler : Les conditions essentielles à l'organisation sociale de l'usine, conciliation, association professionnelle, autorité intacte, meneurs influents, esprit d'équité ; — 2° Les Conseils d'usine dans la réalité. — Bascoup et Mariemont. — Compétence des Conseils, leur influence sur les grèves. — Autres comités. — 3° Les Conseils d'usine dans la législation. — La loi de mars 1896, l'article 7. — La discussion : MM. Malempré, Eeman, Anseele, Guchtenaere, Wæste et l'Kint de Roodenbeke. — II. Suisse. — Les abus dans la fabrique d'armes de Berne et de Thoun. — Proposition d'une Commission ouvrière. — Ses attributions. — Caractère libéral de ce projet.

§ 1. — Belgique.

De 1886 à 1896, la campagne en faveur des Comités Ouvriers se poursuivit dans l'opinion, dans l'industrie, dans la législation. En 1893, M. Victor Brants, professeur à l'Université de Louvain, ruine dans un article de la *Revue Générale*, de Bruxelles, toutes les

objections élevées par un conservatisme autoritaire trop étroit (1). — On introduit le loup dans la bergerie ? — Il y est depuis longtemps ; la guerre est déclarée. — On donne aux ouvriers l'idée de l'opposition systématique ? — Ou ils l'ont et il faut alors canaliser les revendications ; ou ils ne l'ont pas, et il n'est que temps d'assurer la paix future par un organe opportun. — On ruine le patronage, on habitue les ouvriers à méconnaître l'accomplissement généreux des devoirs du patron ? — Au contraire, c'est le Comité Ouvrier qui, tout en développant l'action des ouvriers les uns sur les autres, est la forme vraiment actuelle du patronage. Que le patron s'installe dans le Comité au lieu de laisser inviter des meneurs étrangers, il sera lui-même le meneur. — Mais cela ne peut pas marcher ? — L'expérience prouve le contraire ; tout dépend des hommes et de l'esprit qui les anime. — Les ouvriers ne veulent que du pain. Quant aux meneurs il faut ou les ignorer, ou les satisfaire. — Pourtant des ouvriers à gros salaires font des réclamations et combien sont imbus d'idées fausses. — Ou l'esprit est bon et tout ira bien sans cela ; ou il est mauvais et rien n'ira malgré cela ? — Et là où l'esprit est à moitié bon, à moitié mauvais ? Bon patron, mauvais ouvriers. Mauvais patron, bons ouvriers. — Puis prenant l'offensive, M. V. Brants déclarait en substance : « Qu'il y ait d'autres

(1) V. Brants, *Hier et Demain* (Extrait de la *Revue Générale*, Bruxelles, juin 1893, p. 27 et sq.)

méthodes en dehors de celle-ci, c'est incontestable ; mais si on n'a pas réussi autrement, que craint-on d'expérimenter ce moyen ? N'a-t-on pas le devoir d'améliorer ce qui est mauvais et n'est-il pas urgent de prévenir l'intervention tracassière et inopportune de l'Etat (1). » Certes, le célèbre professeur de Louvain ne se fait pas d'illusions sur la portée réelle de l'institution, surtout telle qu'il la comprend ; mais, disait-il, les Conseils du Travail et de l'Industrie ne sont pas de composition pacifique ; le Conseil d'Usine sera la préparation, le vestibule, l'école primaire du Conseil de l'Industrie et du Travail.

Il s'appuyait évidemment sur les expériences de Bascoup et de Mariemont : car M. J. Weiler continuait, avec toute la foi d'un apôtre, sa campagne en faveur des Conseils de Conciliation. Dans une série de conférences, inspirées par les résultats de ses expériences, il s'efforçait de prouver la nécessité de la conciliation industrielle et d'une organisation du Conseil de Conciliation ; la nécessité des syndicats, des chambres d'explications, d'une autorité intangible ; la nécessité des meneurs, et d'un esprit d'équité venant transformer l'esprit d'autorité. Dans une conférence, donnée en janvier 1890, il montrait que les institutions les plus généreuses des patrons pouvaient se retourner contre le bien des ouvriers qu'ils avaient en vue, faute de pouvoir maintenir le contact permanent d'au-

(1) V. Brants, *loc. cit.*, p. 29.

trefois. S'il y avait tant de retards pour les réponses aux réclamations de l'ouvrier, c'est que, dans la grande industrie, le patron s'en remettait aisément à ses employés de la conduite des choses, leur laissant souvent le droit de décider, tandis qu'il voulait être renseigné directement et entendait exercer seul l'autorité, lorsqu'il s'agissait des hommes (1). Le Conseil de Conciliation n'avait été constitué que pour permettre au patron et aux ouvriers de s'expliquer face à face. Il a pour mission de délibérer sur les intérêts communs des Charbonnages et des Ouvriers, de prévenir et, au besoin, d'aplanir les différends qui peuvent naître entre eux (art. 2) (2). Le conseil se compose de douze membres : 6 représentants de l'Administration, choisis chaque année parmi ses représentants gradés, et six représentants ouvriers, élus à deux degrés, c'est-à-dire désignés par un corps électoral de 36 délégués, nommés aux divers sièges de travail, à la simple majorité des voix. Pour être électeur, il faut avoir vingt et un ans et six mois de travail aux Charbonnages ; pour être délégué, vingt-cinq ans et cinq années de service consécutif. Toute candidature doit être déclarée au Président de la représentation ouvrière et appuyée au moins par cinq électeurs. Les représentants sont nommés pour deux ans, mais renouvelés chaque

(1) J. Weiler, *Nécessité de la conciliation industrielle*, p. 7.

(2) Conseil de conciliation et d'arbitrage des charbonnages de Bascoup, *Règlement*, p. 3 et sq.

année, par moitié ; les membres sortants sont rééligibles (art. 11). L'ordre du jour est étudié et préparé par le Président et les secrétaires qui le font parvenir aux membres du Conseil quatre jours avant la réunion. Ces Conseils de Conciliation n'annulent pas l'activité des Chambres d'explications, à qui ils renvoient toutes les difficultés, portant sur des questions techniques ou professionnelles.

Ces Conseils ne sont pas établis pour contrecarrer l'action des Syndicats ; au contraire, l'initiateur M. J. Weiler a tellement compris l'importance de ces associations, pour donner aux ouvriers le goût et l'habitude de l'entente dans les questions générales, que les délégués des Syndicats peuvent assister aux séances. Il voit, en effet, dans les syndicats, la condition indispensable de réussite des organes d'arbitrage ; et rappelant l'expérience poursuivie depuis trente ans en Angleterre sur le terrain de la Conciliation industrielle, il montre qu'elle n'a eu de succès que là où les ouvriers étaient sérieusement organisés (1). Ainsi, contrairement à l'opinion régnante en Allemagne et même en Autriche, il considère que la valeur des institutions d'usine est en raison directe de leur rattachement à des syndicats ouvriers, à des groupements généraux. C'est qu'en effet, ce qui manque le plus aux ouvriers, c'est cette organisation libre et cette discipline consentie qui fait que chacun ac-

(1) J. Weiler, *Nécessité de la conciliation industrielle*, p. 13.

cepte la direction des chefs qu'il s'est donnés, se rendant compte de la responsabilité qu'il leur fait encourir. Pour éviter le reproche de créer un Directoire, limitant par suite toute liberté des ouvriers, le règlement déclare (art. 19) « que les parties, si elles le jugent nécessaire, peuvent faire exposer leur cause, devant le Conseil, par des députés spéciaux, dont le nombre ne peut être supérieur à trois ; et d'autre part, toute décision de ce Conseil peut être contestée au bout d'un délai de trois mois. Si même l'une des parties pense que le Conseil n'atteint pas le but, pour lequel il a été institué, elle a le droit de se soustraire à son action, en la dénonçant par écrit au Président. Trois mois après cette notification, les parties cessent d'être liées. Ce n'est donc qu'un essai loyal d'organisation qui n'emprisonne pas les ouvriers dans une réglementation étroite et immuable.

En 1891, M. Julien Weiler s'efforce de montrer, dans une nouvelle conférence, qu'il n'y a pas condescendance à prendre l'avis de ceux qui sont partie intéressée dans un marché, mais un simple devoir. « Je ne crains pas de le dire, affirmait-il, il manque à son devoir le patron qui, aveuglé par la toute puissance qu'il se suppose, néglige de consulter, sur un sujet aussi grave, ceux dont il tient le bonheur et quelquefois la vie entre ses mains (1). » Aussi, déclare-t-il, que

(1) J. Weiler, *L'Arbitrage industriel devant la science économique*, p. 17.

le Conseil de Conciliation est une nécessité morale, autant qu'économique. Il s'en faut cependant que toute liberté d'organisation soit laissée aux ouvriers. En 1892, pour montrer que le patron gardait bien l'autorité et la responsabilité entière, tout en prônant les Conseils d'Usine, il leur déniait le droit de décision, ajoutant cette phrase étonnante : « Semblable droit est inscrit cependant dans les statuts des Conseils de Mariemont et de Bascoup, que je vous ai cités pour exemple ; mais il a toujours été lettre morte, et il doit rester lettre morte (1). » Sa réponse à l'objection du danger d'organiser un groupe ouvrier, était heureusement plus sérieuse que sa réponse au danger de compromettre l'autorité patronale. Oui, ces Conseils formeront des meneurs, « mais il nous faut des meneurs, de bons meneurs, s'entend, intermédiaires naturels, véritables régulateurs des mouvements ouvriers, remplissant des fonctions usurpées par des agitateurs sans compétence et sans responsabilité (2). »

C'est par ces organes de Délégation ouvrière qu'il espérait diriger une évolution dans le sens du respect des lois économiques et morales et arrêter la révolution. Il s'appuyait sur l'exemple de la verrerie Baudoux. En 1886, les ouvriers incendiaient le château du directeur ; et en 1892, ils se retrouvaient avec lui dans

(1) J. Weiler, *La Conciliation industrielle et le Rôle des Meneurs*, p. 23.

(2) J. Weiler, *loc. cit.*, p. 46.

un banquet, pour fêter le premier anniversaire du Conseil de Conciliation. Le vrai remède était donc de substituer l'esprit d'équité à l'esprit d'autorité et de proposer aux ouvriers une institution, dont ils pourraient attendre la justice, rien que la justice (1). Il s'effrayait, en effet, de voir le régime de l'industrie mettre des vies d'hommes à la merci de quelques chefs, peut-être très forts au point de vue commercial et technique, mais sans aucune des qualités qui font les conducteurs d'hommes (2). Qu'il se produise une altercation entre un vieil ouvrier, injustement critiqué dans son travail, et un jeune ingénieur, aussi présomptueux qu'inexpérimenté, c'est le vieil ouvrier qu'on sacrifiera, pour sauvegarder le principe d'autorité. Le patron use peut-être d'un droit légal, mais non d'un droit équitable. Que pensent les patrons des procédés despotiques et vexatoires, employés par les ouvriers, fortement organisés aux Etats-Unis, vis-à-vis des patrons, trop faibles pour leur résister ? Pour que la lutte soit à armes égales, il faut : « Tout le travail contre tout le capital ; en dehors de cela l'égalité n'existe pas et ne peut pas exister » (3).

Quels étaient les résultats de cette organisation des

(1) J. Weiler, *Vivons-nous sur un volcan?* p. 9.

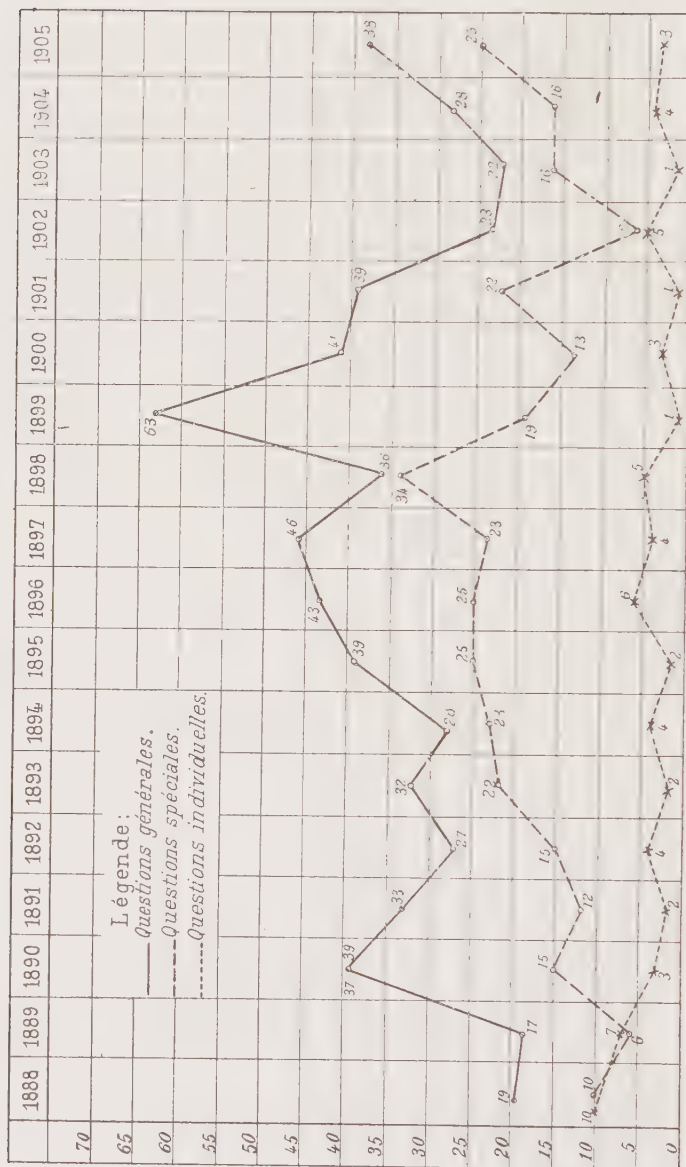
(2) J. Weiler, *L'Esprit d'autorité et la Conciliation industrielle*, p. 9 et sq.

(3) J. Weiler, *loc. cit.*, p. 14. — Cf. Rapport de la Commission de la Société des Ingénieurs Civils (d'après B. Raynaud, *Le Contrat Collectif de Travail*, p. 64).

Conseils de Conciliation et de Chambres d'explications dans les Charbonnages de Bascoup et de Mariemont ? Des rapports annuels très nets permettent de se rendre compte de leur effective utilité (1). Remarquons d'abord qu'autour et au-dessous du Conseil d'arbitrage et de Conciliation qui correspond au Noyau de M. Van Marken et à tant d'autres conseils d'usine, se trouvent des commissions spéciales, commission des salaires, service sanitaire, commission d'examen du règlement, commission de la caisse de secours ; commission de la Caisse des suppléments de pension, chambre d'explications, Bureau de Conciliation, organes multiples, auxquels on renvoie toutes sortes de questions, ce qui allège d'autant l'organe principal, le Conseil d'Arbitrage et de Conciliation. Si maintenant on jette un coup d'œil sur le nombre des questions traitées et leur nature (*Voir le graphique-ci contre*) de l'année 1888 à l'année 1905, on voit que les questions générales se sont développées à Bascoup, atteignant des nombres de plus en plus élevés en 1890, 1897, 1899 et passant ainsi de 39 à 46 et de 46 à 63 ; si l'on considère les deux points extrêmes, on voit que, de 19 questions en 1888, le Conseil arrive à 38 en 1905. La moyenne des dix-huit années, dont les plus faibles sont : 1889 avec 17 questions, puis

(1) Conseil de conciliation et d'arbitrage des charbonnages de Bascoup. Rapports sur les travaux de l'année (depuis 1888 jusqu'à 1905).— Mariemont, Rapports sur les travaux de l'année (depuis 1888 à 1898).

CHARBONNAGES DE BASCOUP



1892 avec 27, puis 1903 avec 22, est de 34 questions générales, ou intéressant plus d'un groupe d'ouvriers. Les questions, spéciales à un groupe ou à un siège de travail, partant de 10 en 1888, descendent à 6 en 1899, puis montent successivement à 15 (1890), 25 (1895, 96), 34 (1898), pour redescendre à 13, puis à 6, après une saute de 22 en 1901 et remonter graduellement jusqu'à 25 (1905). Quant aux questions individuelles, après avoir un peu encombré le Conseil pendant les deux premières années (10 en 1888, 7 en 1889), elles deviennent insignifiantes, oscillant perpétuellement entre 1 et 6. On peut se rendre compte que, pour ces dernières questions, les ouvriers comprirent assez rapidement qu'ils devaient s'adresser aux organes appropriés et laisser le Conseil de conciliation à sa véritable fonction qui est l'examen de questions d'intérêt général, ou d'intérêt de groupe.

Quelles sont ces questions résolues ou renvoyées par le Conseil de Conciliation ? Elles concernent, en premier lieu, le Règlement de police et d'ordre intérieur : vérification de travail, amendes, mode d'adjudication ; en second lieu, l'hygiène et la sécurité : Warocquère, service médical et pharmaceutique, lavoirs-bains, aérage, rampes d'escalier, éclairage des abords des puits ; en troisième lieu, le salaire : échelle mobile, demandes d'augmentation, erreurs de paiements, majoration d'indemnité, réclamation d'outils, discussion du prix d'un travail déterminé, cons-

titution ou réforme d'une Commission d'examen de salaires ; en quatrième lieu, la durée et les heures de travail : réduction et réglementation, fixation de maximum, heures de descente et de remonte, journée de huit heures, etc... ; enfin des questions délicates, relatives au personnel : demande de renvoi d'un préposé aux poudres, de réintégration d'un machiniste déplacé à la suite d'un accident.

Toutes ces questions ne sont pas admises par la direction sur le même pied. Les questions de salaire n'offrent plus que des difficultés de détail, puisque la Convention qui lie les parties, est fondée sur le système de l'échelle mobile. Il n'y a plus qu'à constater, d'après les livres, la hausse ou la baisse des affaires. L'Administration est plus sévère sur les questions d'heures, les cas de chômage avec leurs conséquences étant prévus dans le règlement ; elle défend énergiquement l'ordre existant et veille jalousement à ce qu'une diminution d'heures, due à des causes occasionnelles, ne se perpétue pas, ou ne s'étende pas indûment à des classes d'ouvriers non atteints. Un représentant ouvrier ayant demandé la journée de huit heures, on lui opposa la loi terrible de la concurrence, en promettant de l'accepter le jour où les autres mines l'auraient introduite. On avait tenté une expérience en 1890, pour voir si un nombre d'heures moindre ne donnerait pas un travail égal. Sur les questions de renvoi ou de maintien de membres du

personnel, l'autorité se montre très résistante, mais expose les motifs de sa conduite aux délégués ouvriers.

Si ces Conseils ont amené certains résultats, par la multiplicité des commissions, et la discussion de questions intéressant à la fois le personnel et l'usine, il n'eut cependant pas une influence très grande sur les grèves. Il s'en déclara à Bascoup, les 27, 28 et 29 novembre 1898 ; en septembre 1890, commencée par les ouvriers de Bascoup, elle est enrayée par les délégués ouvriers, à la suite d'explications, échangées au Conseil et communiquées aux grévistes. En 1891, le 20 avril, le vice-président du Conseil de Conciliation, un ouvrier, annonce que ses camarades vont être amenés à participer à la grève générale qui a pour but une demande de revision de la Constitution. C'est une manifestation purement politique et non contre l'administration. Mais la manifestation reste anodine, car, au 1^{er} juin, la direction remercie les ouvriers de leur conduite pendant la grève politique, qu'ils ont traversée, *sans suspendre leur travail*. En 1893, à la fin d'août et au commencement d'octobre, éclatent des grèves partielles, en dépit des efforts des délégués, qui finissent par être fort mal vus de leurs électeurs ; ceux-ci leur reprochent de s'opposer aux mesures utiles, telles que fixation d'un minimum de salaire. En 1898, l'administration se plaint qu'un ouvrier ait pu dire dans un Congrès, qu'en dépit des Conseils de

Conciliation et l'engagement interdisant toute suspension de travail, les ouvriers de Bascoup et de Mariemont suivraient, dans la grève, les ouvriers des autres bassins ; le vice-président et autres ouvriers délégués protestent. En 1899, malgré l'exemple et les provocations d'autres ouvriers, les mineurs de Bascoup résistent à la proposition de grève ; et, pour marquer sa satisfaction, l'administration fait don à la Caisse particulière de secours, d'une somme de 10.000 fr. ce qui n'empêchera pas les délégués ouvriers d'invoquer leur bonne conduite pendant cette grève, pour quémander, à la réunion du 26 septembre 1899, une nouvelle augmentation de la gratification de la Sainte-Barbe.

De même, à Mariemont, l'influence du Conseil de Conciliation ne semble pas avoir été toujours décisive pour empêcher la grève et faire respecter les statuts : grève en 1888, malgré les efforts des délégués ; suspension de travail, en 1889 ; grève en 1891 qui n'est même pas motivée par le caractère général qu'on prétendait lui donner. En 1895, nouvelle menace de grève politique et les délégués ne peuvent que promettre de la rendre le moins dommageable possible au patron. Au mois de juin, une grève des meneurs de chariots éclate, sans que les réclamations aient été formulées ni auprès de l'administration, ni auprès des délégués ouvriers. Le Président se refuse à tout examen des griefs, tant que les mineurs n'auront pas

repris leur travail et déposé régulièrement leurs réclamations. Les ouvriers reconnaissent leurs torts : mais, au mois d'octobre, une nouvelle suspension de travail, au puits Sainte-Henriette, prouve que l'influence des délégués ouvriers n'est pas encore prépondérante. Enfin, en 1899, une nouvelle grève montre à l'évidence l'inutilité du conseil de Conciliation à Mariemont et ce conseil est supprimé.

On ne peut donc rien tirer de concluant de ces deux séries d'expérience. Le Conseil de Conciliation, qui échoue à Mariemont, réussit à Bascoup. Cette différence de résultats serait même plutôt une preuve de la vérité de la parole de M. J. Weiler : « Il faut des meneurs ». Si les délégués sont sans influence sur leurs électeurs, le Conseil est une institution sans fondements. Or, pour qu'il y eut une véritable stabilité, il fallait que les ouvriers acceptassent des solutions, contraires à leurs réclamations, sur la foi de leurs délégués, chargés de les examiner. Les résultats effectifs se bornèrent à de prudentes concessions patronales et à des transactions qui ne pouvaient affermir l'autorité du Conseil de Conciliation. Trop évidemment ces concessions n'étaient faites que pour éviter un plus grand mal ; les ouvriers ne pouvaient être reconnaissants ; et, d'autre part, les remerciements trop empressés de leurs délégués à la direction ne pouvaient les habituer à considérer en eux les auxiliaires dévoués à leur émancipation.

L'exemple donné par Bascoup et Mariemont fut peu suivi. La verrerie Baudoux eut aussi son Conseil de Conciliation qui, en 1892, tranchait 122 affaires, dont 86 en faveur de l'ouvrier et 16 en faveur des patrons (1). Un conseil d'Usine avait été également établi, et même ce serait le premier en Belgique, à l'Association linière de Gand (2). Ici le Conseil d'Usine fait seulement les propositions qui ont chance d'être accueillies, sauf raisons graves, par le Conseil d'Administration de la Société, qui, d'ailleurs, s'oblige à donner les motifs de son refus. Il comprend 12 membres, six élus directement par les ouvriers, 3 nommés par les contremaîtres, dont un représente les employés proprement dits, deux désignés par le Conseil d'Administration et enfin le Président qui n'est autre qu'un membre du Conseil d'Administration. Les six délégués ouvriers représentent chacun une catégorie différente. Sont éligibles tous les ouvriers et ouvrières, ayant 25 ans et appartenant à la manufacture depuis deux ans. Les délégués ouvriers peuvent se concerter, en dehors du Conseil, pour élaborer les questions à soumettre. Tout ouvrier de l'usine peut demander à être entendu par le Conseil ; et celui-ci a le droit d'interroger tous ceux qu'il croit être en mesure de fournir des renseignements utiles.

(1) Vermeersch, *Manuel social*, p. 518.

(2) *Annales parlementaires belges*, Chambre des députés, année 1896, séance du 15 avril, p. 1053.

Les questions ont trait aux améliorations possibles dans le matériel de l'usine, aux modifications de salaire, aux mesures d'hygiène et de sécurité, contrôle du travail fourni, etc. Appelé à juger un cas de renvoi qui pouvait amener la grève par suite d'influences politiques, le Conseil d'Usine approuvait l'administration et cependant le calme était maintenu. A une demande d'augmentation de salaire, les administrateurs opposaient leurs livres et la constatation du bilan amenait le retrait de la réclamation. Le rapport de Bascoup signalait, dans toute la Belgique, six conseils d'usine.

Malgré leur peu d'importance numérique, ils entrèrent dans les préoccupations législatives en 1896, à propos de la loi sur le règlement d'atelier (1). L'article 7 stipulait que, pendant les 8 jours minimum de l'affichage, le patron devait tenir à la disposition de ses ouvriers, un registre, où ceux-ci pourraient consigner leurs observations, « soit individuellement, soit le cas échéant, par leurs représentants au Conseil d'Usine ou toute autre Délégation analogue ». La discussion amena quelques députés à préciser leurs idées sur l'organisation ouvrière à l'usine. Le député Mablempré (2), ouvrier de fabrique, faisait remarquer qu'après comme avant l'adoption du règlement d'atelier, le patron pouvait imposer toutes ses conditions

(1) Gustave Abel, *Code industriel belge*, p. 333 et sq.

(2) *Annales parlementaires belges*, Chambre, année 1896, p. 990.

et dire à l'ouvrier : « C'est à prendre ou à laisser. » On ne constituait donc aucune force dans l'usine, capable de se soustraire à l'action patronale (séance du 27 mars 1896). Le député Eeman (1) objectait qu'une grande partie des ouvriers était incompétente, pour discuter d'une manière vraiment pratique les conditions de leur engagement de travail : d'autre part, les patrons étaient soumis eux-mêmes à de terribles nécessités ; par suite, une réglementation s'imposait, réglementation inconciliable avec l'idée de contrats individuels entre le patron et chaque ouvrier. Partisan à la fois de l'autorité du patron et de la protection de l'ouvrier, il ne voyait qu'une garantie illusoire dans le cahier de réclamations individuelles et prônait, comme solution de la difficulté, la Délégation d'ouvriers et spécialement le conseil d'Usine, dont il se vantait d'être le promoteur en Belgique (séance du 15 avril). M. Anseele (2) admirait, au contraire, l'excellente attitude des patrons anglais, acceptant la discussion des réclamations de leurs ouvriers avec des délégués étrangers à leur usine ; le Conseil d'Usine, formé d'éléments du personnel même, lui semblait un minimum, difficile à repousser. Cependant le rapporteur, M. de Guchteneere (3), refusa de donner force de loi au règlement, proposé par le Conseil

(1) *Annales parlementaires belges, loc. cit.*, p. 1051.

(2) *Ann. parl. belges, loc. cit.*, p. 1061.

(3) *Ann. parl. belges, loc. cit.*, p. 1068.

d'Usine, d'accord avec le patron, se fondant sur ce fait que le Conseil d'Usine émanait de l'initiative patronale et n'était pas un organe assez indépendant pour que la loi pût lui conférer un tel pouvoir. M. Wœste s'opposait à ce qu'on substituât l'intervention de ce Conseil au système des amendes, voyant une confusion de deux systèmes, l'un répressif, l'autre préventif. Les Conseils d'Usine manquaient d'ailleurs de sanctions et de pénalités. Enfin M. t'Kint de Roodenbeke s'appuyait sur les déclarations de M. J. Weiler (d'après lesquelles toutes les tentatives d'intervention de l'Etat en ce sens étaient déclarées vaines) pour écarter le Conseil d'Usine et tout système contractuel, où patron et ouvriers traitaient sur un pied d'égalité complète. Si logique que fut un tel système, il lui paraissait inacceptable en droit et impraticable en fait (1).

Et ce fut tout. La loi fut promulguée le 15 juin 1896, consacrant l'introduction du Conseil d'Usine dans la législation belge, mais lui laissant le caractère d'une institution privée, purement facultative. Le petit nombre des expériences faites expliquait suffisamment pourquoi la Belgique se trouvait, sur ce point, si loin de l'Allemagne et de l'Autriche. Les insuccès de Gand, de Verviers et de Jumet devaient donner raison, jusqu'à un certain point, à la défiance du législateur.

(1) *Ann. parl. belges, loc. cit.*, p. 1087.

§ 2. — Suisse.

En 1893, des plaintes s'étaient élevées dans les fabriques d'armes et de munitions des Etats confédérés de Berne et de Thoun, sur le mauvais traitement des travailleurs, l'insuffisance des salaires, les renvois brusques et en masse des ouvriers (1). Ceux-ci adressèrent une pétition au Département militaire confédéré et au Secrétariat du Travail suisse, puis remirent au Conseil de l'Alliance Frey, sous la direction duquel se trouve le Département militaire, le projet d'une Commission, appelée à examiner contradictoirement les difficultés soulevées et proposer des remèdes. Entrant dans ces vues, M. Frey convoqua MM. Harnisch, membre de la Cour supérieure à Berne, l'inspecteur de fabrique Rauschenbach, le secrétaire du Travail Greulich, ces derniers en qualité d'hommes de confiance de la classe ouvrière. Après audition des délégués ouvriers et discussion de leurs plaintes, on publia un rapport, duquel il résulta que beaucoup d'abus provenaient des conditions économiques et des relations entre travailleurs et entrepreneurs. Beaucoup d'ouvriers étaient renvoyés sans raison suffisante, si bien que la Commission dût proposer leur réintégration ; les amendes dépassaient parfois le maximum fixé par le règlement de fabrique ; le travail était retiré à des ouvriers tout à fait

(1) *Sozialpolitisches Centralblatt*, 17 juillet 1893, n° 42, p. 506.

illégalement pendant des jours et même des semaines, comme punition ; des contremaîtres, en même temps hôteliers, obligeaient les ouvriers à prendre pension chez eux, favorisant ceux qui devenaient ainsi leurs clients. Enfin on dut relever des traitements brutaux et barbares vis-à-vis des travailleurs. Les accidents, entraînant la prison, n'aboutissaient pas toujours à cette peine méritée ; des contremaîtres, par leurs manœuvres, amenaient une extension de durée de travail, au point de compromettre la santé des ouvriers. Les scandales, que M. J. Weiler n'envisageait pas sans frémir, se produisaient. Un fils de Directeur tenait la place d'un contrôleur, sans avoir la formation nécessaire pour une si haute responsabilité ; un autre entraînait un Chef de Bureau des expéditions à lui faire des prêts sur la Caisse d'affaires. Enfin la direction portait atteinte aux droits politiques des travailleurs et créait spécialement des difficultés à l'Association du travail.

Pour remédier à tous ces abus, la Commission décida que les travailleurs de chaque fabrique choisiraient un Comité de neuf membres, dont le mandat durerait une année. Pendant la durée de leur mandat, ces membres ne pourraient être renvoyés : ainsi ils conserveraient leur indépendance vis-à-vis des Employés et Directeurs. Leurs devoirs devaient être les suivants :

1° Donner leur avis sur le Règlement d'atelier, spécialement au moment des modifications.

2° Résoudre les difficultés des ouvriers au sujet des amendes ou retenues de salaires, de traitements injustes des employés à leur égard. S'occuper des conflits des travailleurs avec le règlement de fabrique, de la discipline, et en définir les conséquences.

3° Donner leur avis sur les renvois d'ouvriers proposés, fixer l'ordre dans lequel devaient s'effectuer ces renvois, en cas de diminution de travail, en se basant sur les charges familiales des ouvriers.

4° Connaître de tous les changements, concernant les bases du salaire à la journée ou à la tâche.

Cette Commission ou Comité ouvrier, devait discuter et délibérer, en toute indépendance, sans aucune immixtion de l'autorité dans ses débats, puis s'entendre avec la Direction de la Fabrique. Si cette entente ne se réalisait pas, les rapports des deux parties étaient soumis à la décision du Département Militaire qui tranchait.

On voit combien cette constitution est supérieure aux statuts des autres Conseils d'Usine et Comités Ouvriers d'Allemagne, d'Autriche ou de Belgique : il s'agit ici de mettre vraiment, sur un pied d'égalité, les délégués ouvriers et les patrons ; et si l'entente ne se fait pas, ce n'est pas la direction qui impose brutalement sa décision, mais l'Etat lui-même qui intervient. Remarquons aussi les garanties, données à l'indépendance des délégués et le rôle de protecteurs des ouvriers qui leur est nettement reconnu.

TROISIÈME PARTIE

PRÉPONDERANCE DE L'ORGANISATION GÉNÉRALE OUVRIÈRE SUR L'ORGANISATION LIMITÉE DU PERSONNEL D'USINE

CHAPITRE PREMIER

ESSAIS INFRUCTUEUX DE COMITÉS OUVRIERS D'USINE EN FRANCE.

SOMMAIRE. — I. Premiers travaux législatifs. — La grève de Carmaux et la loi Loubet. — Le projet Jaurès-Guesde. — II. Les tentatives dans l'industrie : L'organisation passagère des Cochers de l'*Urbaine*. — La grève du Creusot. — L'arbitrage Waldeck-Rousseau. — Comment fut interprétée sa sentence : Délégation et délégués. — Premiers résultats. — III. Le projet Waldeck-Rousseau-Millerand et son action sur l'opinion. — Les trois questions qu'il unit : Objections patronales et objections ouvrières. — Rapports de ce projet avec le Contrat Collectif. — IV. Applications : 1^o gouvernementales, règlements des chemins de fer de l'Etat ; 2^o privées, la Maison Bernot. — Les ardoisières de Rimogne. — La grève de Louviers.

En France, de graves événements semblaient devoir appeler l'attention sur les Conseils d'Usine. M. Lou-

bet ne s'était pas contenté, lors de la grève de Carmaux, de faire fonction d'arbitre ; il déposa un projet de loi sur la conciliation et l'arbitrage, projet qui fut discuté en deux séances à la Chambre (1) et cinq séances au Sénat (2). Cette loi bâclée, comme l'appelle assez justement M. Gibon (3), ne résolvait aucune des grosses difficultés. Aucun orateur cependant, même M. Félix Martin qui au Sénat s'efforçait de faire prévaloir les systèmes Kettle et Mundella et cherchait avant tout la procédure la plus sûre et la plus rapide, aucun ne songea à ces Comités Ouvriers, déjà généralisés en Allemagne à cette époque (1892).

Ni le projet Ferroul, ni la proposition Lafargue n'aboutirent dans leurs revendications du droit des ouvriers à coopérer au Règlement d'Atelier. En 1894, le 8 février, Jaurès et Guesde déposèrent un nouveau projet, où cette fois les Délégations ouvrières devaient jouer un rôle important dans l'usine. En effet, l'article 1^{er} de la proposition de loi déclarait : « Les travailleurs des deux sexes sont considérés comme constituant, du fait seul de leur emploi, des sociétés ouvrières par atelier, usine ou concession minière. » C'était donc reconnaître une personnalité juridique à la collectivité ouvrière d'une usine en face des per-

(1) Chambre des députés, jeudi 20 octobre et samedi 22 octobre 1892.

(2) Sénat, 15, 16, 19, 20, 21 décembre 1892.

(3) A. Gibon, *Les conseils d'usine : Patronage et socialisme*, p. 9.

sonnes morales que sont les Sociétés capitalistes par actions. Et de ce principe ils déduisaient les droits nouveaux de la majorité ouvrière dans l'atelier ou l'usine pour décider ou non de la grève comme moyen de coercition dans les différends entre ouvriers et ouvrières et leurs employeurs. De même, en effet, que les assemblées d'actionnaires décident, après délibération, par le vote, si l'on accepte ou si l'on rejette les réclamations ouvrières, de même et au même titre, l'assemblée générale des ouvriers déciderait à bulletins secrets si oui ou non la grève serait déclarée et la loi de la majorité deviendrait obligatoire pour tous. Le but évident était moins d'organiser la délégation ouvrière dans l'usine que de constituer un droit de la masse du personnel pour donner un caractère normal au refus collectif du travail et sortir de l'anarchie (1).

En 1895, dans la revue le *Génie Civil*, M. A. Gibon publiait la première étude d'ensemble en France, à notre connaissance, sur les Conseils d'Usine. S'appuyant sur les exemples de la Belgique et même des Etats-Unis, il condamnait le paternalisme à l'usine et patronnait une réorganisation fondée sur la conciliation et capable seule d'arrêter la série des grèves, aussi ruineuses qu'inefficaces. « Il ne s'agit pas de constituer, dans un pays, des augmentations succes-

(1) Chambre des députés, séance du 8 février 1894, annexe, n° 358, p. 137.

sives de salaire sous la pression des grèves, pour former une population plus riche, plus heureuse et plus indépendante. Ce procédé est fatal ; il est une cause d'augmentation du prix de revient du produit et bientôt ce produit perd son écoulement sur le marché, où d'autres pays plus avisés viennent faire des offres plus avantageuses : et alors la population, un moment plus favorisée, reste sans travail » (1). L'entente entre patrons et ouvriers pouvait avoir pour premier résultat de faire comprendre aux intéressés ces théorèmes économiques. L'initiative devait en appartenir aux patrons, seuls capables de créer le nouvel état d'esprit nécessaire autant au bonheur des ouvriers qu'au succès de l'industrie : c'était donc un devoir étroit, absolu des chefs d'industrie et par conséquent des membres des Conseils d'administration de Société anonymes, de préciser à cet égard leurs volontés aux directeurs. Il ne semble pas toutefois que cet appel ait été entendu. On signale, en 1900 (2), une application du Conseil d'Usine, au cours d'une liquidation de la Société des Voitures de l'Urbaine. Il fut convenu que chaque dépôt de voitures élirait un délégué. Ces délégués se réuniraient, chaque semaine, à la direction, pour fixer, d'un commun accord, la moyenne de la semaine suivante. C'était la solution

(1) Gibon, *Les conseils d'usine*, p. 31.

(2) *Voix du peuple*, fin décembre 1900. — Communication personnelle faite par un membre de la Compagnie.

la plus simple des difficultés, sans cesse renaissantes entre le cocher et la direction, au sujet du quantum de la moyenne à rapporter, par chaque cocher, sur sa journée de travail. En l'établissant ainsi, par discussion préalable avec les délégués, on pouvait croire que la source des conflits était tarie. L'adoption d'un appareil taximètre rendit bientôt les contestations impossibles et les délégués, élus seulement pour ces difficultés, devinrent absolument inutiles. Ils avaient fonctionné six mois.

Ce fut par les grèves qu'on arriva réellement à sentir le besoin de cet organe d'entente. Le 20 septembre 1899, à la suite de la mise à pied de deux jeunes gens de l'électricité, la grève éclate au Creusot. Après un échange de lettres et de déclarations, les deux partis aboutissent aux conclusions suivantes, absolument opposées d'esprit et que nous mettons en parallèle, pour qu'en effet on se rende compte de cette opposition (1).

*Demandes du Comité de
la Grève.*

3° Que par les chefs de service ou contremaîtres aucune différence ne soit faite entre syndiqués ou non, et que les chefs de service soient avisés de

Réponse de M. Schneider.

3° Je ne connais pas la liste des syndiqués ; je ne veux pas la connaître et il n'est fait aucune différence, je le répète, entre les ouvriers syndiqués et ceux qui ne le sont pas.

(1) Léon de Seilhac, *Les Grèves*, chap. VI, Le Scénario d'une grève, p. 162.

votre volonté de maintenir cette égalité de traitement qui, lorsqu'elle sera enfreinte par eux et que nous l'aurons établie, les exposera à des blâmes disciplinaires, même au renvoi si le cas est grave.

4° Qu'afin d'éviter les causes de conflit, nous puissions, tous les mois, hors le cas d'urgence, avoir une entrevue, soit avec vous, soit avec un de vos représentants, pour exposer les revendications et les plaintes recueillies.

4° Tous mes ouvriers savent qu'ils peuvent constamment et non pas seulement tous les mois, présenter soit à leurs chefs, soit à moi-même, leurs réclamations. Je l'ai suffisamment répété.

Il faut avouer que la question n'est pas posée très nettement par les ouvriers syndiqués : au lieu de se faire forts du droit de se constituer en un syndicat, reconnu par la loi de 1884, pour s'imposer à l'attention patronale, ils ne font que réclamer timidement un traitement égal à celui des non syndiqués. Mais aussitôt et par une contradiction assez curieuse, sentant le besoin d'avoir, dans l'usine même, un organe qui leur permet d'exposer leurs réclamations, sans humiliations, ni infériorité, ils demandent d'être reçus mensuellement par le Directeur ou son représentant. Très évidemment il ne s'agit pas pour eux de maintenir le droit individuel de réclamation, mais de

faire reconnaître le droit de leur *collectivité*, à une représentation officielle, chargée des intérêts des membres du groupe. Comme ils ne spécifient nullement le genre de représentants qu'ils veulent et disent simplement : « Il faut que *nous puissions* avoir une entrevue », le Directeur répond : « Tous mes ouvrier » ce qui veut dire ici : « chacun d'eux » peut me voir, quand il le désire », et il profite de la circonstance pour affirmer qu'il n'a pas à connaître de groupes ouvriers, syndicats ou autres formations.

L'arbitrage de Waldeck-Rousseau ne résolut pas la question : le désir des ouvriers eût été évidemment la reconnaissance de l'utilité du syndicat, pour mettre fin à ce conflit et un appel vigoureux aux non syndiqués pour qu'ils ne restassent pas à l'écart (1). Suivant une méthode qui lui était chère, l'arbitre décida que le patron ne saurait exiger des ouvriers qu'ils portassent leurs réclamations au syndicat patronal, dont il ferait partie, ni les ouvriers imposer au patron de faire trancher leurs difficultés communes par le syndicat ouvrier, auquel ils appartenaient. Mais, faisant droit à la demande des ouvriers d'avoir des délégués par atelier et par corporation, il décidait la formation d'un Conseil d'Usine, à raison d'un délégué par corporation qui, sauf le cas d'urgence, devrait conférer

(1) Cf. *Mouvement socialiste*, janvier 1901, *Conseils du travail et paix sociale*, par G. Sorel, p. 40.

tous les deux mois avec les représentants et au besoin avec la Direction de la Société (1).

Le 15 décembre 1899, après observations des délégués ouvriers, le règlement définitif sur l'élection de ce Comité fut arrêté. Dans chaque atelier il y a, pour chaque corporation, un délégué et un délégué-suppléant qui sont élus au scrutin secret par leurs camarades de corporation (art. 1^{er}). Sont électeurs tous les ouvriers français, jouissant de leurs droits politiques et inscrits sur la dernière feuille de paye du personnel ouvrier : éligibles tous les électeurs, âgés de 25 ans accomplis et travaillant depuis deux ans au moins dans les établissements Schneider et C^{ie} et dans la même corporation, à condition de savoir lire et écrire. L'élection, au premier tour de scrutin, se fait à la majorité absolue des suffrages exprimés, avec l'obligation de réunir au moins un quart des électeurs inscrits ; au deuxième tour, à la majorité relative, quelque soit le nombre des votants. Les délégués sont élus pour un an et doivent continuer leurs fonctions jusqu'à leur remplacement ; ils sont rééligibles. C'est la Direction qui fixe la date des élections et des réceptions successives des délégués tous les deux mois, par l'administration (2).

Ce n'est pas un conseil d'usine : les délégués ne se rencontrent pas à jour fixe pour élaborer en com-

(1) Léon de Seilbac, *loc. cit.*, p. 165 et sq.

(2) *Institutions de MM. Schneider et C^{ie}*, p. 19 et sq.

mun les réclamations à faire au nom de leurs commettants, ou pour discuter ces réclamations avec la Direction. Ils sont reçus successivement et par conséquent individuellement et ne peuvent avoir qu'une action isolée. MM. Schneider et C^{ie}, par un avis affiché le 8 janvier 1900 (1), expliquaient sans ambages comment ils comprenaient l'article 3 de la sentence arbitrale, ainsi conçu :

« Les délégués seront nommés par atelier, à raison d'un délégué par corporation. Sauf le cas d'urgence, ils conféreront tous les deux mois avec les Représentants et, au besoin, avec la Direction de la société. » L'avis disait : « Les délégués sont, en même temps que les représentants de tous les ouvriers, les intermédiaires désignés pour faire comprendre à leurs camarades de travail la nécessité et le bien fondé des mesures adoptées dans les ateliers. »

Cette dernière phrase était empruntée textuellement au discours que M. Millerand, ministre du commerce, avait prononcé à la Chambre des députés le 24 novembre 1899. Mais pour le ministre, comme pour M. Waldeck Rousseau, la Délégation était un Corps effectif et non l'expression abstraite, la simple dénomination, désignant des représentants qui auraient agi, chacun pour le compte de quelques ouvriers, sans avoir à se concerter pour une action générale. Dans le système de M. Schneider, les délégués ne sont que les hommes de communication entre la

(1) *Institutions de MM. Schneider et C^{ie}*, p. 24.

Direction et les diverses fractions du personnel ouvrier, mais sans rapports entre eux. « Les délégués de chaque corporation, continue-t-il, et en cas d'empêchement, le Délégué suppléant devra écouter les réclamations des ouvriers de sa corporation, les examiner et les discuter avec eux. Lorsqu'il croira ces réclamations justifiées, il les soumettra au contremaître ou chef d'atelier intéressé, au fur et à mesure de l'examen qu'il en aura fait. Sauf le cas d'urgence, il pourra tous les deux mois, aux dates fixées, saisir le chef de service ou son représentant des réclamations qui n'auraient pas été solutionnées au gré des intéressés. Sauf le cas d'urgence également, il pourra après en avoir conféré avec son chef de service, conférer, s'il le juge utile, avec la Direction (service du personnel), à partir des mêmes dates. »

« Il est bien entendu que tous les ouvriers pourront, comme par le passé, s'ils le jugent convenable, présenter personnellement et chaque jour leurs réclamations à leurs chefs, dans le service, et ensuite, s'il y a lieu, à la Direction (service du Personnel), sans être tenus de passer par l'intermédiaire du délégué de leur corporation (1). »

Partout, on l'a remarqué, il est question du délégué, nulle part des Délégués, de la Délégation. Les premières élections donnèrent un nombre de 211 corporations et de 233 délégués à élire entre les 11 services :

(1) *Institutions de MM. Schneider et C^{ie}*, p. 21.

mais 17 corporations s'abstinrent, soit parce qu'elles n'avaient pas pris part au mouvement gréviste, soit parce que la société leur avait refusé d'abaisser l'âge de l'électeur. Des tableaux, publiés en 1905 par le *Bulletin de l'Office du Travail*, ou par l'opuscule intitulé : *Economie sociale: Institutions de MM. Schneider et C^{ie}*, permettent de se rendre compte du fonctionnement et des résultats obtenus (1).

En 1900 sur 226 réclamations :

46	soit 20, 3 %	concernent le matériel, l'outillage et les bâtiments.
74	— 32, 7 %	— le salaire.
42	— 18, 6 %	— la discipline.
25	— 11, 1 %	— le chômage et la durée du travail
39	— 17, 3 %	— les conditions du travail (2).

Les réclamations les plus importantes sont celles qui portent sur le salaire, puis celles qui concernent le matériel et l'outillage ; les moins nombreuses, celles qui sont relatives aux conditions du travail. De ces réclamations, 109 sur 226, soit 48 % furent admises. Remarquons que 16 corporations n'eurent aucune difficulté à formuler. Il est évident que beaucoup parmi elles se désintéressent de l'institution nouvelle qui ne leur semble pas mériter leur confiance. La plupart des réclamations sont immédiatement résolues. Sur 212 réclamations 170 (80,2 %) sont solutionnées immédiatement par les chefs de services ; et 42

(1) *Institutions de MM. Schneider et C^{ie}*, p. 26 et sq.

(2) *Bulletin de l'office du travail*, juillet 1905, p. 619 et sq.

(19,8 %) après une enquête de quelques jours. Sur cet ensemble, 102 sont admises (48 %) et 110 rejetées ou annulées (soit 52 %). 14 arrivent à la Direction qui en accepte 7 et en rejette 7. Au total, on obtient au point de vue des réclamations 1 par corporation et 2,6 pour 100 ouvriers. Parfois les réclamations sont les mêmes pour plusieurs groupes et, en face de pareils faits, on ne s'explique guère que les délégués n'aient pas senti le besoin de s'unir par suite de l'identité de leurs demandes pour la faire aboutir.

Ce qui étonne le plus, c'est de voir un représentant de l'idée syndicale, tel que M. Jaurès (1), reprocher à M. Schneider sa conduite maladroite de patron. « C'est pour éluder l'intervention directe et obligatoire du Syndicat, comme tel, que la Société du Creusot s'est prêtée à cet arrangement, demandé par les ouvriers eux-mêmes et sanctionné par l'arbitre. Plutôt que d'accepter, en fait, quelques conférences avec les syndicats, M. Schneider a accepté l'organisation officielle, méthodique, permanente d'une représentation ouvrière dans son usine. » Et il s'écrie avec un enthousiasme, difficile à comprendre, lorsqu'on a saisi, au contraire, avec quelle facilité fut émise la Délégation et par suite annulée la pensée de l'arbitre : « Et les délégués auront d'autant plus de force qu'ils seront investis d'un mandat par le suffrage universel ouvrier. » Il allait jusqu'à demander qu'une disposi-

(1) *Petite République*, 12 octobre 1899.

tion législative étendit à toutes les usines l'institution qui avait été établie au Creusot par l'arbitrage. Mais en même temps, sentant sa responsabilité vis-à-vis des syndicats, représentants encore faibles des forces vives du prolétariat, bien qu'appelés à être le point d'appui sérieux de toute la classe ouvrière, il ajoutait qu'à ces délégués pourraient se joindre les représentants des syndicats existants, si toutefois la majorité des ouvriers de l'usine y consentait. C'était n'avoir rien compris à l'organisation savamment édifiée par le Directeur du Creusot

L'année suivante, le 15 novembre 1900, MM. Waldeck Rousseau et Millerand déposaient un projet de loi sur « le règlement amiable des conflits relatifs aux différends du travail » (1). Ce projet, qui s'inspirait des législations étrangères, spécialement de la loi de la Nouvelle-Zélande, de la loi allemande et surtout de la loi autrichienne du 14 août 1896, comme l'expliquait M. Jaurès (2), comprenait trois questions : la question des délégués ouvriers élus par suffrage universel, la question de l'organisation de la grève et enfin la question de l'arbitrage obligatoire. C'était éveiller d'un seul coup toutes les susceptibilités et, pour vouloir donner une solution immédiate à des difficultés très complexes, compromettre le succès de chacune des solutions partielles, qu'on aurait pu faire admet-

(1) Ch. des députés, Doc. parlem., n° 1937, *Off.*, p. 58.

(2) J. Hurct, *Enquête sur la grève et l'arbitrage obligatoire, 1900.*

tre (1). M. Millerand désirait régulariser le droit de grève ; pour cela il s'agissait de faciliter d'abord la connaissance précise des difficultés qui obligent les ouvriers à l'emploi de ce mode de lutte et à l'acceptation sincère et volontaire de la cessation du travail. Il était ensuite nécessaire de remettre les griefs des deux parties à un tribunal de conciliation et d'arbitrage. Aussi M. Millerand s'était fort bien rendu compte qu'il fallait « une masse ouvrière organisée et agissant en vertu de son organisation dans l'usine où elle travaille. » Voici comment il s'exprimait : Dans tout établissement industriel ou commercial, où a été pris l'engagement réciproque de recourir à l'arbitrage, les ouvriers ou employés choisissent parmi eux les *délégués permanents*, chargés de représenter le personnel auprès de l'établissement. » Ce groupe de délégués n'est qu'un rouage qui permet le bon fonctionnement du tribunal d'arbitrage, institué par les premiers articles. M. Millerand comprend que le personnel ouvrier d'une usine doit faire masse. C'est pourquoi tout chef doit avertir son personnel, s'il accepte que les conditions du travail soient soumises à l'arbitrage obligatoire ; mais tout ouvrier se présentant, pour être embauché, doit être instruit, par un avis imprimé, de cette organisation : et, au bout de trois jours, il est considéré comme l'acceptant. Ainsi cette loi établit

(1) Cf. d'Eichthal, *Projet de loi sur l'arbitrage et la grève obligatoire*, *Revue politique et parlementaire*, mars 1901, p. 511 et sq.

pour tout ce qui y est prévu : « une communauté d'intérêts entre les ouvriers et les employés et les oblige à se soumettre aux décisions qui seront prises conformément à cette loi. » L'élection des délégués se faisait d'après un code électoral, inspiré en grande partie de l'institution du Creusot : division des établissements en circonscriptions soit territoriales, soit professionnelles, comprenant 50 ouvriers au moins, 150 au plus : élection d'un délégué et d'un délégué adjoint, par circonscription. Sont électeurs, à l'exclusion des agents préposés à la direction ou à la surveillance du personnel, les ouvriers employés de l'un ou de l'autre sexe qui y travaillent, à la condition d'avoir 18 ans accomplis et d'être inscrits sur la feuille de la dernière paye, effectuée par l'établissement, avant l'affichage de l'avis, fixant le jour de l'élection. Sont éligibles, les électeurs ayant travaillé deux ans au moins dans l'établissement, à la condition de savoir lire et écrire, d'être français, âgés de 25 ans accomplis et de n'avoir encouru aucune condamnation, entraînant soit la perte des droits politiques, soit la perte des droits d'électorat et d'éligibilité, dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail. A défaut d'électeurs, remplissant cette condition, pourront être élus les électeurs, justifiant de deux années de travail dans des établissements similaires.

Remarquons qu'il n'y a que les ouvriers et employés, à l'exclusion des agents de l'autorité patronale,

qui puissent participer à ces élections ; ce sera donc une Délégation permanente, purement ouvrière. Toutefois, c'est au chef de l'établissement que revient le devoir et le droit d'indiquer la date de l'élection, de fixer le local de vote et les heures du scrutin, d'afficher l'avis, 10 jours avant la date, dans les lieux de travail, en même temps de dresser et afficher la liste des électeurs et éligibles, dont il doit envoyer copie à la mairie. Il ne peut se faire représenter, le jour de l'élection, par plus de deux personnes à la fois dans le local du vote. Ce vote a lieu par bulletin blanc, sous enveloppe fermée, avec cabine d'isolement. Au premier tour il faut la majorité absolue, la majorité relative au second. C'est le conseil des prud'hommes, à son défaut le juge de paix, qui reçoit les réclamations après proclamation du résultat. Il y aurait là, dans l'ensemble, une organisation inspirée par la pensée de la monarchie constitutionnelle à l'usine et, en effet, dans un discours à la Chambre de Commerce de Paris, M. Millerand avoue nettement cette pensée de parlementarisme industriel (1).

Les droits des délégués sont ainsi définis : « Le délégué de chaque circonscription et, en cas d'empêchement, le délégué adjoint est chargé de recevoir les réclamations du personnel, relatives aux conditions du travail, et de les présenter au chef d'établis-

(1) *Bulletin de la Chambre de commerce de Paris*, année 1901, p. 49.

sement, ou à son préposé. Le chef d'établissement peut désigner, pour entendre les réclamations courantes, un chef d'atelier ou un chef de service. Une fois au moins par mois, à dates fixes, les délégués pourront entretenir le chef d'établissement lui-même, ou un agent supérieur de la Direction, par lui désigné. Les délégués adjoints assistent à ces entrevues. »

Mais toute cette première partie du projet sur la Délégation ouvrière, sa constitution, et ses droits n'est qu'un soubassement de l'idée fondamentale qui est la réglementation de la grève. L'article de transition, comme l'appelle lui-même M. Millerand (1), détermine bien le caractère tout à fait secondaire de cette Délégation.

« Lorsque le chef d'établissement ou son préposé n'aura point admis les réclamations du personnel, présentées par les délégués, ceux-ci, à la demande d'un groupe d'ouvriers ou d'employés, devront les remettre par écrit audit chef d'établissement, ou à son préposé.

« Dans les 48 heures qui suivront la remise, le chef d'établissement fera parvenir aux ouvriers ou employés, par l'intermédiaire de leurs délégués, une réponse écrite, contenant, s'il maintient sa décision, les noms des arbitres, choisis par lui. Passé ce délai, si les arbitres ne sont pas désignés, les ouvriers ou employés pourront décider la grève. Si le chef d'éta-

(1) A. Millerand, *La grève et l'organisation ouvrière*, p. 11.

blissement a désigné les arbitres, les ouvriers ou employés devront, dans les 48 heures suivantes, faire connaître, par leurs délégués, le nom de leurs arbitres, **choisis** en nombre égal. »

Ici finit le rôle des délégués. Si dans les six jours la sentence arbitrale n'est pas rendue, c'est le droit à la grève. Le grand défaut de ce système est de n'avoir été construit, semble-t-il, **qu'en** vue de la grève. Les délégués ouvriers ont le rôle de diplomates, chargés de discuter les questions délicates : ils introduisent, dans la lutte entre capital et travail, **une** sorte de droit des gens qui en atténuera les explosions **barbares** : suppression inattendue et subite de tout travail, **excitation** contre le patron, entrée en campagne par **des** actes de violence et de vengeance. Le premier devoir des ouvriers pour réussir dans la lutte est d'être organisés, c'est-à-dire d'avoir dans l'usine des intérêts communs, un but commun. Sans doute la nouvelle loi introduit un lien de droit (1) entre les ouvriers et les employés d'un même établissement et, d'autre part, les intérêts communs sont visibles : c'est le maintien ou l'exhaussement des salaires, le respect de la dignité de l'ouvrier dans les rapports avec le patron, dans les questions d'amendes et de punitions. Mais il n'y a pas là œuvre constructive. Les salariés restent sans droits dans l'usine : il s'ensuit qu'il leur est difficile

(1) Cf. Paul Beauregard, *Le Monde économique*, 23 février 1901, p. 227.

de s'y grouper pour un travail commun, puisque aucun travail commun ne leur est proposé ; et l'on ne voit pas comment ce projet empêchera la soudaineté des soulèvements ouvriers. En Angleterre, l'ouvrier se rattache à l'organisation savamment édifiée des trade-unions, dont le but est non la conquête du capital, mais l'indépendance et la complète autonomie ouvrière. En Allemagne, au moins en certains cas, on fait briller aux yeux de la Délégation l'espoir d'un affranchissement ouvrier, par la coopération de plus en plus effective à la direction même de l'usine. Dans l'un et l'autre cas, on peut espérer quelque confiance des ouvriers et quelque énergie persévérante en raison de l'idéal de transformation proposé. Le projet Millerand, au contraire, est essentiellement statique. Il méconnaît les aspirations confuses de toute la classe des travailleurs. Il ne rattache à rien cet effort, qu'il veut promouvoir dans l'usine. M. L. de Seilhac écrivait : « Il est des pays où l'on ne trouve pas de pierres pour la construction des maisons. On prend alors des blocs de terre inutilisables sous leur forme primitive, on les fait cuire pour leur donner de la consistance et, avec ces blocs ainsi solidifiés, on élève des constructions. Les masses ouvrières sont encore friables et ne sont pas encore solidifiées au feu des syndicats. Tant que ce premier travail n'aura pas été fait, on ne pourra construire que des monuments fra-

giles qui s'écrouleront au premier orage (1). » Le projet de M. Millerand ne tient pas compte de cette nécessité que la lutte ouvrière ne peut se régulariser que de deux manières, soit par la formation intelligente et graduelle des ouvriers sous l'impulsion de patrons, comprenant la possibilité d'une lointaine abdication, soit par la conquête savante et organisée des ouvriers, capables déjà de discipline et d'entente, grâce aux syndicats et à des organes d'usine qui s'y rattacheraient.

Ce projet souleva une assez grosse émotion. Un journaliste, M. Huret, fit une enquête auprès des patrons et des ouvriers, tandis que M. E. Roche (2), se mettant au point de vue du législateur, le critiquait vivement, au nom des principes sociaux. Ainsi qu'on pouvait s'y attendre, les deux partis dénoncèrent le projet : les patrons, comme les livrant aux haines ouvrières, les ouvriers, comme les soumettant à l'omnipotence patronale.

Faut-il s'arrêter à la question de principe, soulevée par M. Jules Roche ? La Délégation ouvrière est pour lui « une violation scandaleuse du droit et de la justice. » On ne peut, paraît-il, lui remettre le droit de décider sur le travail. « Le nombre ici ne peut rien modifier, car il ne s'agit pas d'un droit collectif, mais d'un droit individuel, auquel nul pouvoir ne peut tou-

(1) L. de Seilhac, *loc. cit.*, p. 244.

(2) *Figaro*, 23 février, 5 mars, 12 mars et 19 mars 1901.

cher, que son propriétaire lui-même ne peut aliéner, parce qu'il est un de ces droits essentiels de l'homme « qui ne sont pas dans le commerce et dont la loi ne peut consacrer l'abandon, même volontaire » (1). Si on lui objecte que la grève ne peut être votée que par la majorité et que les délégués ne sont que les porte-parole des décisions ouvrières, il continue avec le même pessimisme : « Tous devront s'incliner. Personne ne pourra plus travailler. Vainement la majorité le voudrait-elle (sans avoir eu le courage de venir voter contre les meneurs), elle devra chômer obligatoirement (2). » Cette défense des majorités, incapables de voter suivant leurs intérêts propres et leur conscience, contre l'opinion de meneurs, semble vraiment sans aucune espèce de valeur.

Plus fine était la critique par M. J. Roche de l'expression : « Conditions du travail », qui embrasse tout ; car toute opération technique, financière réagit sur les conditions du travail. « Les délégués deviennent ainsi les collaborateurs les plus intimes du patron dans tous les détails de son industrie et de son commerce. « Jusqu'ici le patron, seul responsable dans ses biens, en définitive, car lui seul encourt la faillite, avait l'entière direction de son entreprise. Toutes ces

(1) *Figaro*, 5 mars 1901. Cf. P. Beauregard, *L'arbitrage facultativement obligatoire* (*Monde économique*, 2 mars 1901, p. 258, 259).

(2) *Figaro*, 5 mars 1901.

questions si complexes, relatives aux approvisionnements, aux débouchés, aux contrats à passer, aux échéances, au crédit des acheteurs, au mouvement des fonds, aux concurrences à prévoir ou à déjouer, lui seul les connaissait, les étudiait, les franchait. Mais elles touchent profondément aux conditions du travail. Voici donc les délégués ouvriers, érigés en juges, à titre égal, en ces matières si difficiles ! Les délégués, des garçons de bureau, des garçons de recette, des balayeurs, des copistes du Crédit Lyonnais discuteront, une fois par semaine, avec M. H. Germain, la répercussion du cours du change sur l'élévation de leurs salaires. »

« La vérité est que toute entreprise industrielle et commerciale exige une direction unique, ferme, clairvoyante, sûre du lendemain, souvent rapide, toujours discrète et que ces conditions sont incompatibles avec le régime incertain, turbulent, du projet. C'est folie de vouloir ériger les employés ou les ouvriers « en égaux du patron. » L'œuvre qui les fait vivre, ne peut être prospère que par lui. Ils en sont le bras, il en est la tête. C'est le contraire de la formule : « Les institutions sont tout, les hommes ne sont rien, » qui est vrai (1). »

Cet argument de l'autorité indépendante, nécessaire au patron, fut naturellement invoqué par plusieurs

(1) *Figaro*, 23 février 1901.

des directeurs enquêtés. On voulait déposséder l'employeur du droit absolu de garder une autorité intangible, qu'il tient de la confiance des capitalistes coactionnaires et qu'il n'a à partager avec qui que ce soit ; on s'élevait aussi contre l'intrusion de la loi dans les démêlés de l'usine, domaine intime et privé. D'autres patrons cependant déclaraient que l'arbitraire patronal avait fait son temps et qu'il fallait accepter l'évolution. M. J. Roche s'était efforcé de prouver que le Conseil du Travail étant le représentant, le délégué des syndicats professionnels qui le nommaient exclusivement, c'étaient bien les syndicats professionnels qui, par leurs élus, étaient érigés en arbitre obligatoire sans qu'on l'ait dit. Des chefs d'établissement s'opposaient au projet pour le même motif : il était impossible d'espérer que les patrons plieraient, par l'intermédiaire des délégués, sous l'autorité des syndicats. Plus raisonnablement toutefois M. Savon (1), de Marseille, s'essayait à montrer qu'il était préférable d'avoir des ouvriers mandatés, au lieu de meneurs s'imposant par eux-mêmes. Mais objectaient d'autres directeurs, M. Moffre en particulier, il faudrait pour cela que la classe ouvrière fut éducable, elle ne l'est pas, donc l'ouvrier a besoin d'être mené, mais défendu contre le terrorisme des meneurs. — Impossible, répliquaient d'autres patrons, de réduire les présidents de syndicats, im-

(1) J. Huret, *Enquête sur la grève et l'arbitrage obligatoire*.

possible de compter sur le gouvernement pour mater ce mouvement nouveau ; il faut pourtant mettre fin à l'insécurité de l'industrie : ce moyen s'offre, il n'est que de l'essayer. — Sans doute, répondaient les ingénieurs des Mines de Saint-Etienne, mais alors ce sera le fléau de la réclamation permanente et à vide, excitée par l'institution même de ces délégués.—Non, affirmaient les Schneider, les Savon, les Japy ; mais au contraire, la Délégation habituera les ouvriers à se rendre compte des difficultés pratiques, des raisons qui motivent certaines prescriptions patronales et en même temps elle fera cesser des abus ignorés du patron, ou qu'il lui serait impossible d'atteindre sans la plainte des ouvriers. Une seule objection restait sans réponse ; c'était le manque de sanction aux violations de la loi projetée par M. Millerand.

Si, à chaque objection de patrons, on trouvait d'autres patrons qui y répondaient, nous manquons de documents pour affirmer qu'il en était de même relativement aux objections des ouvriers ; M. Briat ne voyait dans ce projet que la domestication d'un certain nombre de travailleurs devenant nécessairement les flagorneurs du patron, alors que M. Jaurès y voyait un excellent statut de transition, capable de faire l'éducation de la classe ouvrière. M. Briand craignait, au contraire, qu'aux syndicats régionaux vinssent se substituer les syndicats d'usine et que ce fut l'émiettement des forces ouvrières. Pour M. Jau-

rès, cette loi développait l'influence du syndicat, en lui permettant, par le choix des délégués, qui ne pouvaient pas échapper à sa pression, de pénétrer plus profondément dans la vie de l'usine : ces délégués ne seraient-ils pas désormais défendus par l'autorité, résultant du suffrage universel ? M. Briand reprochait à M. Millerand de méconnaître le caractère moral en France de la lutte de classe dont le but était d'arracher au patron une autorité qui humiliait ses ouvriers, tandis qu'en Angleterre la direction d'une usine se bornait simplement à régler des intérêts matériels. Mais M. Millerand faisait remarquer que c'était le premier pas vers l'organisation professionnelle qui permettrait la substitution du contrat collectif au contrat individuel et par là même remettrait l'ouvrier sur un pied d'égalité, non plus théorique, mais pratique avec le patron.

Il était donc assez léger, de la part de M. Ribot, de déclarer, sans autre forme de procès, que les conseils d'usine ne pouvaient s'imposer légalement, parce qu'une loi ne peut changer la mentalité d'un pays et que patrons et ouvriers étaient d'accord pour rejeter cette loi. Bien au contraire patrons et ouvriers étaient fort divisés sur la question et même, dans l'ensemble, l'unanimité aurait été plus facile à réaliser dans le sens de l'acceptation de délégués ouvriers d'usine. Seulement certains patrons n'admettaient cette Délégation que librement organisée par les ou-

vriers ; d'autres posaient comme condition, un âge plus élevé que 18 ans ; on voulait que le choix se fit dans la moitié, ou le tiers des plus anciens ; d'autres se contentaient de reconnaître les doyens des ouvriers, comme les représentants naturels de leurs camarades. La pierre d'achoppement était l'incompétence de cette Délégation, en cas de conflit, et le rôle qu'on lui attribuait dans ce fameux tribunal d'arbitrage, auquel il fallait s'en remettre de l'avenir, sans que d'ailleurs aucun pouvoir coercitif fit respecter les sentences également par les deux parties.

En dépit de l'approbation de M. Jaurès qui voyait là une reprise de son projet de 1894, remis justement en lumière par MM. Zévaès et Zampa, dans une proposition de loi analogue, le 4 décembre 1900 (1) ; en dépit de l'approbation du Vorwaërts, la plupart des organes ouvriers n'en déploraient pas moins la limitation du droit de grève, l'énervement des fortes natures ouvrières par la lourde opposition d'une majorité facilement intimidée, le manque de sanction pénale pour le patron infidèle à ses engagements et enfin la trop grande facilité, laissée aux chefs d'industrie, d'écraser les résistances les plus fières et les plus légitimes. L'organisation de l'usine se subordonnant les autres formations ouvrières, avait réellement pour résultat de renverser la véritable organisation, d'habituer les ouvriers d'un établissement à sacrifier les

(1) Chambre, Doc. parl., n° 1998, *Off.*, p. 420.

autres groupes à leur paix personnelle et, par suite, à renoncer aux grèves de solidarité.

« L'institution des représentants ouvriers élus, c'est l'organisation des conditions du travail selon le principe du contrat collectif. Les conditions ne sont plus dictées à l'ouvrier individuel par l'entrepreneur tout puissant, mais elles sont convenues entre lui et les représentants des ouvriers. » C'est en définissant ainsi le point de vue Millerand que le Dr Benno Karpeles montrait la différence qui séparait le projet français de la loi corporative autrichienne de 1896 (1). Celle-ci s'efforçait de lier l'organisation syndicale, ou même de l'empêcher, en tout cas, de la mettre sous la tutelle omnipotente de l'Etat ; celui-là, au contraire, se fondant sur la foi dans les organisations ouvrières et dans leur force éducative, faisait du système des hommes de confiance, base de l'action syndicale, une véritable institution légale.

Ce progrès, d'après un article de Legien dans le *Vorwaerts* (2), était tout d'ordre théorique : en réalité, bien loin d'atteindre le but le plus essentiel du mouvement ouvrier, à savoir le contrat collectif, il arrêtaient net la marche en avant vers cette suprême espérance du prolétariat. Le remplacement du syndicat par la Délégation d'usine, c'était en fait la fin de l'influence

(1) *Mouvement socialiste*, janvier 1901, p. 115 et sq.

(2) *Vorwaerts*, 16 décembre 1900, d'après le *Mouvement socialiste*, janvier 1901.

syndicale sur la direction. Désormais le contrat serait conclu non par corporation, mais par exploitation. Légalement l'entrepreneur ne serait lié qu'aux décisions prises d'accord avec les ouvriers employés chez lui et il pourrait repousser l'intervention d'un syndicat avec plus d'autorité qu'il ne le faisait alors. La loi, en enserrant ouvriers et patrons d'une même usine dans des clauses juridiques nettement déterminées, forme une série des petits Etats indépendants, parfaitement clos, dans lesquels le patron triomphera d'autant plus aisément qu'il n'a plus à craindre la levée en masse d'ouvriers, ni l'influence prépondérante d'une organisation du prolétariat, contrebalançant son autorité. Plus de rapports patronaux avec le syndicat, plus d'action solidaire des ouvriers d'une usine avec leurs camarades. Comme le remarque la *Correspondenzblatt*, de Hambourg, dans un article intitulé « Constitutionnalisme industriel » ou « Contrat Collectif », le régime idéal de M. Millerand ne peut ni régler le contrat de travail, ni le mettre d'accord avec celui qui est en vigueur dans toute une branche d'industrie (1).

Certes, ces objections ne sont pas sans valeur : mais il s'en faut qu'on puisse poser le dilemme : « ou le Constitutionnalisme d'Usine sans contrat collectif, ou le Contrat collectif et, dès lors, plus de constitutionnalisme d'Usine. » Parce que le projet ne montrait pas

(1) D'après le *Mouvement socialiste*, janvier 1901.

comment la Délégation d'usine pouvait s'unir au mouvement syndical et même en dériver, ce n'était pas une raison suffisante pour conclure que non seulement elle y était indifférente, mais même hostile par nature. Nous verrons du moins comment M. Millerand a envisagé cette objection, soulevée contre son projet.

Dès cette époque quelques tentatives se firent en ce sens soit dans les établissements d'Etat, soit dans des entreprises privées. Il est intéressant d'examiner comment elles furent conçues et réalisées.

Au mois de février 1901, M. Baudin, ministre des travaux publics, adressait au directeur des Chemins de fer de l'Etat une dépêche et un arrêté ministériel instituant des comités de travail pour chacun des arrondissements d'exploitation du réseau (1). Ces Comités siégeaient à Tours, Nantes et Saintes. Leur rôle était de veiller à l'exécution des lois, décrets et règlements sur les heures de travail et de repos de tous les agents, et généralement à l'application de toutes les dispositions législatives et réglementaires concernant le travail.

Chaque comité se composait de l'ingénieur en chef du service de l'Inspection Générale, comme Président, des Contrôleurs du travail, de l'Inspecteur Principal, de l'ingénieur de la voie, du chef de traction, de l'ingénieur des ateliers, du garde-magasin du ser-

(1) Exposition franco-britannique, *Notice sur les chemins de fer de l'Etat*, 1908, chap. IV, p. 19 et sq.

vice des approvisionnements généraux, du chef de la division du personnel et, en face de ces 9 représentants au minimum de la direction, de six agents ou ouvriers, élus comme délégués pour trois ans, par les agents et ouvriers de la catégorie à laquelle ils appartiennent dans l'arrondissement. Etaient électeurs et éligibles tous les agents et ouvriers compris dans des catégories déterminées, en fonctions depuis au moins six mois, au moment de l'élection. A l'expiration de leur mandat, ces délégués étaient inéligibles pour la nouvelle période de trois années. Le Comité se réunissait sur convocation de son président, au moins une fois par semestre. La dépêche ministérielle expliquait le but de cette institution (1). Il s'agissait, pour améliorer la réglementation des chemins de fer, de provoquer, d'une façon plus nette, les avis des intéressés ; en second lieu, pour perfectionner l'organisation matérielle du service, de chercher à intéresser les employés qui en étaient chargés. Bien loin de craindre un trouble dans la hiérarchie, un relâchement dans la discipline, le ministre déclarait « que cet esprit de discipline ne pouvait que s'augmenter encore, en devenant plus réfléchi, lorsque les agents, sans être mêlés à la conduite de l'exploitation, en veraient de plus près toutes les difficultés et prendraient davantage conscience de leurs devoirs. » Les

(1) *Chemins de fer de l'Etat*, année 1901, Direction, ordre général, n° 413, 2^e série, p. 2.

détails de l'élection, de son règlement, du fonctionnement du Comité étaient laissés au Directeur des Chemins de fer. Le ministre voulait instituer, dans le Réseau de l'Etat, un champ d'expériences qui put être utile, non seulement au développement de l'organisation de ce réseau, mais encore à la législation générale du travail, à qui elle pourrait fournir de précieuses indications, à la suite des discussions sur les réclamations individuelles ou collectives qui ne manqueraient pas de se produire dans ces Comités. Les élections se firent au Bulletin secret, sous double enveloppe, par correspondance, avec nécessité de majorité absolue au premier tour, la majorité relative suffisant au second. Les frais de déplacement des Délégués et délégués suppléants étaient à la charge de l'administration.

Ce sont plutôt des Comités mixtes que des Délégations, rentrant dans le système prévu par M. Millebrand. En cas de vote, la majorité d'avance est acquise à la Direction. Cependant les ouvriers et agents peuvent s'expliquer sur la grave question de la réglementation du travail. Ils ne s'abuseront pas sur le caractère, purement consultatif de ces Comités qui ne leur permet guère des revendications analogues à celle des travailleurs de l'Industrie privée. D'ailleurs, ils savent trop combien de postulants encombre les abords des administrations d'Etat, pour ne pas avoir une très grande prudence dans leur mode de résis-

tance à des conditions de travail qui leur sembleraient même abusives.

On pourrait porter un jugement analogue sur la tentative de la maison Bernot frères. En 1901, M. Bernot instituait, dans ses établissements, des Comités, comprenant au moins autant de Délégués que de chantiers et de dépôts, avec la facilité d'en nommer plusieurs par chantier ou dépôt, si le nombre des ouvriers dépassait un certain chiffre. Ces délégués étaient nommés au scrutin secret. Pour être électeur, il suffisait de travailler depuis six mois aux établissements. Pour être éligible, il fallait être employé depuis un an. Comité des chantiers et Comité des Dépôts formaient deux comités très distincts qui devaient se réunir tous les deux mois, mais n'avaient que voix consultative. Le patron prononçait en dernier ressort. Dans chaque chantier ou dépôt, il y a un contremaître et un piqueur, mais ni les contremaîtres ni les piqueurs ne pouvait être élus délégués (1).

Cette institution, dans la pensée du patron, n'avait pour but que de canaliser les revendications d'un mouvement ouvrier, qu'il eût été puéril de vouloir arrêter. Il compléta ce système électoral et consultatif par la participation aux bénéfices. Ce double expédient lui donna un double résultat. Jamais la grève ne s'est déclarée dans ses établissements et aucun ouvrier ne fait partie d'un syndicat. C'est un

(1) D'après une enquête personnelle.

exemple frappant de ce que peut un patron intelligent et résolu sur l'organisation d'une entreprise, considérée comme un système clos et contre les tendances de ses ouvriers à s'affilier à un groupement syndical, débordant les cadres de l'usine. Le Comité Ouvrier d'usine apparaît bien ici comme un obstacle radical à l'entente, en vue d'une action d'ensemble, des ouvriers d'usines différentes ; ne donne-t-il pas tort à M. Millerand qui voyait en lui le premier centre d'activité réelle, permettant ensuite un élargissement de plus en plus vaste ?

Un autre exemple encore plus bizarre est celui qui résulta de la grève de Rimogne, en Ardennes. Les ouvriers de cette ardoisière étaient condamnés à une amende de deux francs, en plus de la charge pour eux de remplacer le cent d'ardoises, si dans un cent d'ardoises quelques-unes seulement étaient défectueuses. A la suite de cette grève, les ouvriers obtinrent que le patron reçut, tous les quinze jours, à date fixe, deux délégués, représentant l'un les ouvriers du fond, l'autre les ouvriers du haut : ils étaient chargés de lui soumettre leurs vœux et doléances. L'élection de ces deux délégués se faisait d'une façon assez compliquée, à deux degrés. Les deux ouvriers choisis devaient être de première classe et âgés de 21 ans. Les douze premiers étaient pris parmi ceux qui remplissaient cette double condition, en suivant simplement l'ordre alphabétique. Ce collège électoral avait pour

mission de nommer les deux porte-parole. On ne saisit pas très bien la raison de cette élection au suffrage restreint ; ce système d'épuration, destiné à faire arriver exclusivement les bons ouvriers, aboutira-t-il à une solution vraiment équitable des problèmes, soulevés par la nécessité d'une réorganisation des conditions du travail ? c'est douteux.

Un Comité beaucoup plus intéressant est celui qui avait été établi à Louviers, à la suite d'une grève au tissage Breton. La grève avait éclaté brusquement en 1899, sans que les ouvriers eussent fait connaître leurs réclamations. Ils alléguaient comme raison que, chaque fois qu'un de leurs camarades avait formulé une plainte collective, il avait été mis à la porte. On convint, à la reprise du travail, entre le patron et le syndicat, que les travailleurs éliraient une Délégation de cinq ouvriers, chargés de présenter leurs desiderata. Les entrevues avec le patron n'ont lieu qu'en cas de difficultés : le résultat, la convention qui clôt la discussion, est consigné sur papier timbré, en triple exemplaire. Cette Délégation obtint successivement la réduction des heures de travail de onze heures à 10 heures et demie, puis à 10 heures ; elle fit admettre les réclamations des ouvriers aux pièces et, en certains cas, des augmentations de salaires. En 1904, elle comprenait 5 hommes et 3 femmes. Tous les délégués étaient syndiqués et même le comité eut longtemps pour membre le secrétaire même du syndicat ouvrier,

sans que cette activité des membres du bureau syndical, dans le Comité de l'usine, ait soulevé la moindre difficulté (1).

(1) Rapport Colliard, annexe, n° 2172, session extraordinaire, 3^e séance du 22 décembre 1904, p. 482 et sq.

CHAPITRE II

DÉCEPTION EN ALLEMAGNE

SOMMAIRE.— I. Développement des Comités ouvriers.— Valeur exacte de ce développement. — Grève de la Ruhr de 1905. — II. Loi minière de 1903. — Le Comité ouvrier permanent obligatoire.— Caractère de cette loi : son principe, son moyen, sa fin. — La loi aggravée par les statuts normaux des Comités d'Essen.— Les applications dans les administrations des Etats. — Une enquête de l'Union des établissements de construction de machines. — III. Echec général constaté en 1906 Les articles de MM. Neukamp, Hirsch, Otto Hue, les aveux du P. Koch. — Conclusion sur les Comités miniers. — Conclusion sur les anciens Comités.

En Allemagne, les Comités Ouvriers suivaient leurs destins. En 1903, le collège des anciens de la fabrique de porcelaine du prince Isenbourg, à Schlierbach, disparaissait : mais, cette même année, la Prusse, par un décret, donnait une impulsion nouvelle aux Comités Ouvriers dans l'administration. Voulant fournir au Comité de plus fréquentes occasions de faire des

motions et d'exprimer ses vœux et doléances, l'autorité décidait que les conseils seraient convoqués, en dehors des réunions déjà autorisées, au moins deux fois l'an et qu'à chaque inspection des ateliers par un membre de la direction, on devrait convoquer en même temps le Conseil ouvrier, pour lui permettre d'exprimer éventuellement ses desiderata.

Dans l'industrie privée, en 1903, on signale partout d'heureux développements. A Cologne, les ouvriers réclament cette institution. A Aix-la-Chapelle, les organisations chrétiennes d'ouvriers s'en font les propagandistes, stimulant à la fois le zèle des inspecteurs et des ouvriers (1). Dans le Haut-Palatinat, les rapports déclarent que les Comités ont fait leurs preuves et renoué la bonne intelligence entre ouvriers et patrons. Le rapport du cercle de Jägst et du Neckar signale avec plaisir le progrès de l'éducation des travailleurs, envisageant d'une façon plus sûre, grâce à ces comités, leurs devoirs et leurs droits. Dans le cercle de la Reuss, on relève 45 comités en 1904. Dans l'ensemble, bien que l'on se plaigne parfois de leur peu d'activité, on signale une progression et un affermissement. Aussi, malgré la difficulté du contrôle, par suite du manque de chiffres et du peu de certitude de la plupart des rapports, le P. Koch croit pouvoir évaluer la moyenne des usines, possédant un Comité Ouvrier, à 10 %.

(1) H. Koch, *loc. cit.*, p. 26 et sq.

Ce chiffre n'est pas très élevé ; il diminue encore d'importance, si l'on enregistre deux aveux. Le premier, c'est que la moitié n'existe que sur le papier ; le second, c'est que l'intérêt porte très fréquemment non sur les questions de rapports entre le travail et le capital, mais sur la gestion d'institutions patronales. Deux remarques s'imposent sur les conditions auxquelles les Comités ouvriers auraient pu prospérer. La première, c'est qu'ils ont eu un réel succès là où ils ont été un organe de défense des intérêts ouvriers contre l'omnipotence patronale, tandis qu'ils n'ont reçu qu'un accueil glacial, là où ils se sont faits le souple instrument de la direction, pour liquider ses difficultés avec les travailleurs. La seconde, c'est qu'ils se sont développés dans la mesure où ils ont pu avoir des rapports nets avec les grandes associations ouvrières : car alors s'ils excitaient la défiance patronale, ils obtenaient par contre l'estime de leurs camarades de classe.

On le vit bien lors de la Grève de la Ruhr, en janvier 1905. Parmi les articles de la pétition, rédigée par la Commission des Sept, au nom de deux cent mille grévistes, figurait sous la rubrique 6^{me} point, « l'érection d'un comité ouvrier pour exposer et régler :

- 1° Tous les griefs et malentendus ;
- 2° Toutes les différences de salaire, y inclus le contrat de salaire ;
- 3° La cogestion de la caisse de secours, dont le

bilan est à faire connaître à tous les mineurs par voie d'affiches » (1).

On sortait de la tutelle patronale : ce n'étaient plus les directeurs, octroyant bénévolement une institution peu désirée et sans grande portée, mais les ouvriers réclamant d'eux-mêmes, en masse, la reconnaissance des droits à la Délégation. L'Union minière ne s'y trompa pas et refusa catégoriquement le programme de toutes les revendications des mineurs, rompant brusquement toute négociation.

Le gouvernement prussien fut moins brusque, il examina les vœux des mineurs grévistes et proposa, le 6 mars 1905, un projet de loi, modifiant les décisions particulières de la loi minière du 24 juin 1865-1872. On reconnaissait qu'il était impossible aux propriétaires, dans les grandes usines, de traiter avec chaque ouvrier, des vœux, intérêts et doléances émanant de la collectivité. Le nombre et le changement fréquent des ouvriers, le changement non moins fréquent des employés rendait l'entente aussi difficile aux ouvriers qu'au patron. Toutefois, c'était dans les mines, en raison de l'intérêt public, qu'il fallait faire en sorte, par des moyens légaux, qu'employeurs et employés ne se tinssent pas les uns à côté des autres sans lien, mais qu'ils pussent s'expliquer en détail sur les questions de travail. Les considérants faisaient remarquer que les expériences des mines fiscales

(1) H. Koch, *loc. cit.*, p. 35 et sq.

étaient en partie favorables, et que là où elles étaient désavantageuses, c'était par manque d'un champ de travail approprié. On citait, en exemple, les Comités Ouvriers du bassin de Saarbruck, dont les attributions étaient allées s'augmentant, bien que les rapporteurs de la Saar, au Congrès des délégués mineurs de Berlin, eussent appelé les Comités de leur bassin « une feuille à peu près blanche ». La loi renfermait un article important qui exigeait dans les mines, employant généralement au moins cent ouvriers, un Comité Ouvrier Permanent. Dans les trois lectures, faites à la Chambre prussienne sur les articles additionnels à la loi minière, la bataille sur les Comités ouvriers fut ardente (1). Les conservateurs et les libéraux nationaux les combattaient, par crainte de l'utilisation, qu'en pourraient faire contre l'Etat les socialistes-démocrates, ils les appelaient « une organisation munie de pouvoirs officiels des ouvriers contre les employeurs. » Pourtant le projet était loin d'être révolutionnaire. « Le projet du gouvernement, disait

(1) *Bulletin de l'Office International du Travail*, 1905, p. 450, le projet d'un règlement de travail; type et de dispositions réglementaires pour l'élection et le fonctionnement du *Comité de délégués mineurs*, d'après les propositions de l'*Association minière* et aussi les modifications présentées par la *Fédération des mineurs* qui donnent à ce Comité une indépendance et une compétence beaucoup plus fortes.

Voir aussi la série des amendements au projet de loi de Gothein, Auer, comte de Hompesch, Dr Stöcker, Dippe, Brust, Issmer, Friedberg, Fischbeck (*Bull. de l'Off. Intern. du Travail*, 1905, p. 77 et sq.).

l'exposé des motifs, de faire participer les ouvriers à l'administration des Caisses de secours mutuels, dans lesquelles sont versées les amendes, projet qui, s'il était pris en considération, aurait eu pour conséquence l'appel des représentants ouvriers à une certaine activité générale avec les propriétaires, n'a pas été accepté, parce que, dans le règlement d'atelier, manque une clause analogue et qu'il ne s'y trouve aucun précédent concernant les mines, pouvant fournir une base suffisante. » Le rédacteur de la *Neue Zeit*, M. Hirsch, remarque à ce sujet assez justement : « La conception, comme elle s'exprime ici sans fard, qu'une activité commune des représentants ouvriers avec les administrateurs de l'usine, même pour la gestion des institutions de secours mutuels, alimentées par les contributions des travailleurs, n'est pas admise, parce qu'aucune raison suffisante n'existe pour justifier une telle prescription en faveur des mineurs, cette conception là est l'expression du point de vue autoritaire le plus brutal (1). »

D'ailleurs ce même exposé des motifs, constatait qu'à l'époque de la loi de 1891, les propriétaires des mines, où s'étaient établis des Comités Ouvriers, s'étaient comportés en adversaires à un point tel que, dans le district minier de la Ruhr, on ne trouvait pas un seul Comité dans quelque entreprise que ce fut ; le rapport s'appuyait sur ce résultat pour vouloir

(1) *Die Neue Zeit*, 1906-07, 1^{er} vol., *Das Fiasko der Arbeiterausschüsse*, par Max Hirsch, p. 573-579.

rendre obligatoire ce qui n'avait pas été accepté librement. « Il est à remarquer, disait-il, que la Mine privée a fait, de l'institution libre des Comités ouvriers permanents, jusqu'ici seulement un très petit usage,— dans le district supérieur de Dortmund aucun ; il est à espérer, par suite, que les propriétaires procéderont volontairement à la formation de comités plus nombreux que jusqu'ici » (1). En effet, des chefs d'industrie qui donnaient, outre les salaires, plus de 140 millions de marks aux ouvriers, sous forme d'institutions de bienfaisance, étaient hostiles au projet. On proposa un amendement préventif qui devait refuser toute action politique aux membres du Comité. Après une lutte violente, les deux parties adverses aboutirent à un compromis. Le 14 juillet 1905, la nouvelle prussienne à la loi des mines était promulguée (2).

Dans les mines occupant au moins 100 ouvriers était établi un Comité ouvrier permanent, chargé de maintenir ou de rétablir la bonne entente entre travailleurs et patrons. Ses devoirs étaient ainsi définis :

1° Le propriétaire de la mine est tenu d'accorder que les ouvriers, à leurs risques et à leurs frais, fassent surveiller (par un homme de confiance élu par

(1) D'après Max Hirsch, *Die Neue Zeit*, 1906-1907, 1^{er} vol., p. 573-579.

(2) *Annuaire de législation étrangère*, 2^e série, 5^e année, lois de 1905, p. 153 et sq.

mi eux, soit par le Comité Ouvrier permanent, soit par l'assemblée générale des ouvriers) les procédés qui aboutissent à la fixation de chargement insuffisant ou anti-réglementaire et à la fixation de la part de chargement à faire entrer en compte dans le règlement du salaire.

2° Toutes les amendes doivent être consacrées au mieux-être des ouvriers de la mine. Si un Comité est établi, il doit prendre part à la gestion d'une Caisse de secours d'ouvriers, à laquelle sont assignées les amendes ; et la moitié des voix de ce comité doit appartenir à des membres élus par les ouvriers. Les principes fondamentaux pour l'emploi et la gestion doivent être fixés, après audition des ouvriers majeurs ou du Comité ouvrier permanent, dans le règlement d'atelier ou dans des clauses spéciales. Avec l'assentiment du Comité ouvrier permanent, on peut admettre, dans le règlement de travail, des prescriptions sur la façon d'utiliser les institutions existant dans la mine, en vue de l'intérêt des ouvriers, comme aussi des prescriptions sur la conduite des ouvriers mineurs, en dehors de l'établissement.

3° Avant la publication du règlement de travail ou d'une adjonction à ce règlement, on doit, dans les mines où il existe un Comité Ouvrier permanent, l'entendre sur le contenu du règlement ou de son adjonction, et donner aux ouvriers majeurs, dans

les autres mines, l'occasion de s'expliquer sur le contenu du règlement ou de son supplément.

La loi permettait encore d'attribuer, par le règlement d'atelier, des devoirs plus étendus à ce Comité. Il avait à porter, en outre, à la connaissance du propriétaire de la mine, les vœux, propositions et doléances des mineurs, relatifs au règlement intérieur et aux conditions du travail, et à exprimer son avis sur ces vœux.

Un Comité ouvrier qui outrepassé les limites de sa compétence, peut être dissous après admonestation demeurée vaine. La dissolution est prononcée par l'administration supérieure des mines qui peut, après récidive, suspendre le Comité ouvrier pour une durée d'une année au maximum.

Étaient seuls considérés comme Comités Ouvriers permanents au sens de la loi :

1° Les directions de Caisses de malades, instituées pour les ouvriers d'une mine, ou les autres institutions de Caisses pour les ouvriers de la mine, dont les membres en majorité étaient élus par les ouvriers, dans leur milieu, pour autant qu'elles sont constituées en Comités ouvriers permanents.

2° Les Anciens de la Société de mineurs et des Caisses minières qui ne comprennent que les exploitations d'un seul propriétaire de mines, pour autant qu'ils sont choisis parmi les ouvriers et constitués en Comités ouvriers permanents.

3° Les Comités ouvriers permanents, établis avant

le 1^{er} janvier 1892, dont les membres sont élus en majorité par les ouvriers, dans leur milieu.

4° Les délégués dont la majorité des membres sont élus en majorité par scrutin direct et secret, dans leur milieu, par les ouvriers de la mine intéressée ou des exploitations annexées à la mine.

L'élection des délégués pouvait se faire par catégories d'ouvriers ou d'après les différentes sections de l'exploitation. La représentation proportionnelle était autorisée. Electeurs seulement les ouvriers majeurs, ayant travaillé depuis l'ouverture de l'exploitation, ou au moins depuis une année sans interruption à la mine. Eligibles, les ouvriers âgés de 30 ans au moins et ayant travaillé depuis l'ouverture de l'exploitation, ou au moins trois ans sans interruption à la même mine. Electeurs et élus doivent être de nationalité allemande et posséder leurs droits civils et politiques ; les délégués doivent en outre connaître la langue allemande.

Le nombre des délégués doit être de trois au moins. Les Comités ouvriers sont réélus au moins tous les cinq ans. La date de l'élection doit être publiée au moins quatre semaines d'avance. Les fonctions d'un délégué expirent dès qu'il quitte le travail ou perd une des conditions d'éligibilité. L'autorité minière doit veiller à ce que les comités ouvriers permanents soient régulièrement constitués et à ce que les élections complémentaires nécessaires se fassent rapidement. L'autorité minière supérieure

décide de la validité des élections et de l'expiration des fonctions des membres des Comités Ouvriers Permanents.

Le Règlement du Travail et des statuts spéciaux devaient compléter l'organisation, l'élection, la compétence et la gestion du comité ouvrier permanent.

Cette loi fut une déception. En vain le D^r Hitze et les ardents défenseurs du Comité Ouvrier s'efforcèrent de faire considérer, par la classe ouvrière, cette loi qui rendait pour la première fois les Comités Ouvriers obligatoires, comme un progrès, comme une grande conquête (1). Le législateur, malgré ses affirmations réitérées de travailler aux intérêts des ouvriers, terrifié par l'importance qu'il donnait à une organisation ouvrière, en l'imposant au patron, avait pris de telles mesures pour limiter, enserrer et dominer l'action de ces délégués mineurs, qu'il supprimait toute leur énergie et toute la raison d'être de l'institution. Pour se rendre compte du degré d'affaiblissement et de vide auquel on peut arriver, à force de crainte et de réglementation, il suffit d'étudier le principe, le moyen et la fin de cette loi.

Le point de départ, c'est la croyance à la perfection de l'état social et des relations établies entre ouvriers et patrons. A ceux-ci la Direction et l'autorité ; aux autres l'obéissance, mais l'irresponsa-

(1) F. Hitze, *Die Preussische Bergesetznovelle vom 14 Juli 1903*, dans la *Soziale Kultur*, 25^e année, 9^e livraison, d'après Koch, p. 38.

bilité. En dehors de cette doctrine, il ne peut y avoir que désordre. Il s'agit donc de maintenir cette organisation ; et tout conflit ne peut se terminer que par le retour à cet ordre, dont on s'est écarté.

Le moyen pour revenir à cette bonne entente du patron et des ouvriers, fondée sur la reconnaissance de leurs devoirs différents, c'est la loi minière. Elle est par suite essentiellement statique et non progressive, le mode d'élection, la composition de la Délégation, les attributions du Comité et ses rapports avec la Direction seront tous inspirés de ce principe premier : la confiance des ouvriers dans la justice de l'ordre existant.

La part des ouvriers, c'est l'élection de leurs délégués soit au suffrage immédiat, soit au scrutin secret : mais il suffit que la majorité leur soit assurée : les patrons pourront décider que leurs représentants, en minorité il est vrai, et eux-mêmes, participeront à ce Comité. Avec les conditions d'éligibilité, on évite la jeunesse audacieuse, ou les nouveaux venus dans la mine. L'idéal, on le sent, c'est d'avoir des délégués, dont les intérêts familiaux et les nécessités vitales auront fait des adversaires de tout ce qui peut troubler la bonne entente et créer des conflits. D'ailleurs, aucun paragraphe ne parle de mesures pour protéger l'exercice de leurs fonctions. Il est loisible à tout directeur de se débarrasser, sous un prétexte quelconque, d'un délégué gênant. Au moins les délégués sont-ils indépendants dans l'exercice de

leurs fonctions ? Non : l'administration supérieure des mines, à la fois juge et partie, peut dissoudre le Comité, sous le prétexte qu'il a outrepassé sa compétence. Cette compétence n'est pas très large. Elle comprend d'abord la surveillance par un homme de confiance du paiement des salaires dus aux ouvriers, afin qu'ils ne soient pas abusivement diminués. En second lieu, la gestion, au moins par moitié, de la caisse de secours, alimentée en partie par les amendes ouvrières et la fixation de l'emploi de ces sommes, d'accord avec le patron. L'audition des délégués pour la publication, les changements ou adjonctions du règlement d'atelier était déjà imposée par la loi de 1891. Il aurait pu même se former, sous le couvert de cette loi, des Comités beaucoup plus libéralement composés. Le dernier droit du Comité, est de porter à la direction les vœux et doléances des ouvriers. Mais, aucun texte n'oblige la Direction à en tenir compte. On estime qu'il suffit de l'avertir pour qu'elle donne satisfaction immédiate à toute juste demande.

Le but de cette loi est maintenant visible : c'est le perfectionnement par un rouage nouveau, de l'organisation capitaliste, considérée comme la meilleure, ou plus exactement comme la seule organisation conforme à la justice. Les ouvriers réclament un Comité, ayant le droit d'exposer et de régler les griefs, malentendus et les différends relatifs au contrat de salaire, et le contrat de salaire lui-même. Le

gouvernement, prussien donne aux ouvriers le droit d'exposer leurs difficultés, mais leur refuse celui de les régler. Le principe de l'égalité des contractants dans le règlement d'atelier et le contrat de salaire, est soigneusement écarté.

Ce n'est même pas une loi de compromis, comme le veut le P. Koch (1), s'il est vrai qu'aucun droit ne soit reconnu aux ouvriers et par suite aucune diminution d'omnipotence imposée aux Directeurs. Très justement l'Union des Mineurs chrétiens, par son organe le *Bergknappe*, déclarait « qu'on ne pouvait voir dans ces Comités que des troupes de protection pour le patron à la discrétion duquel ils étaient pleinement voués. » S'il subsistait encore quelques doutes, ils furent dissipés par les statuts normaux des Comités Ouvriers, que proposa l'Union pour les intérêts miniers d'Essen. L'élection se fait sous la direction de l'entrepreneur ou d'un de ses employés, qu'il désigne avec le concours de deux membres ouvriers, choisis par le président lui-même. Le président peut appeler les Employés pour reconnaître l'identité des électeurs. On ne tolère aucun attroupement dans la salle du vote, ou même dans son voisinage. Enfin le Comité ne peut se réunir que trimestriellement. Toutes ces mesures qui donnent au patron tant d'importance et semblent accuser à plaisir le caractère défiant et presque poli-

(1) H. Koch, *loc. cit.*, p. 38.

cier des organisateurs, ne pouvaient apparaître aux ouvriers comme des preuves de bienveillance et de désir d'équité. D'ailleurs, en interprétant à la lettre la clause qui exigeait un an ou trois ans de travail ininterrompu, et en refusant de reconnaître le droit de vote aux mineurs de la Ruhr, sous le prétexte de l'interruption de travail motivée par la grève, la direction des mines rendit cette loi impopulaire. Pour répondre à cette exclusion de leurs camarades grévistes, l'Association Soziale-Démocratique s'abstint de participer aux premières élections. L'Union des Mineurs chrétiens elle-même ne fut pas toute favorable à cette institution et, dans bien des mines, elle n'eut pas de candidats. Le *Bergknappe*, dans une polémique contre Hitze et Brust, avait écrit : « Que si seulement on enlevait les lunettes de parti, on pourrait découvrir dans la Nouvelle les avantages pour les travailleurs. » Et pourtant, en décembre 1905, la plupart des ouvriers se tinrent à l'écart de l'urne. Les ouvriers protestaient contre ce présent par l'abstention. Faut-il croire, ce que rapporte la *Neue Zeit*, qu'à une Conférence de District, un orateur des Unions des Mineurs Chrétiens aurait dit : « Nous élisons les Comités pour apporter par là la preuve, qu'ils sont, d'après la loi actuelle, sans valeur pour les travailleurs (1). »

(1) *Die Neue Zeit*, M. Hirsch, *Das Fiasko der Arbeiterausschüsse*, 1906-07, 1^{er} vol., p. 573-579.

Les procès-verbaux de Comités, publiés par le *Bergknappe* (31 mars 1906), montrent comment ils fonctionnent. Les délégués demandent une augmentation de salaire ; le directeur, qui est en même temps le président, répond que les salaires montent, mais qu'une hausse ne peut se faire brusquement, d'un seul coup. Il promet de s'occuper des vœux et doléances du personnel, mais comme ils dépassent sa compétence, il s'en référera en haut lieu ; il est lui-même en fonctions depuis trop peu de temps, mais il se félicite de l'institution qui lui permet de connaître les soucis ouvriers, auxquels il désire remédier. Dans l'autre fosse, le Directeur promet également une augmentation de salaire, sans vouloir fixer un taux et assure son concours sur tous les points qui lui sont soumis. Et même, en dépit des statuts normaux, il permet aux délégués de lui soumettre des questions purement individuelles (1).

Le prince-chancelier von Bulow avait déclaré à la Chambre prussienne : « Toutes les expériences que, jusqu'à ce jour, nous avons faites de Conseils ouvriers dans les établissements de l'Etat, non seulement dans les mines, mais encore dans les exploitations de chemins de fer, confirment le fait que ces

(1) Procès-verbaux des séances du Comité des mineurs aux fosses Prosper I et Prosper II, communiqués au *Bergknappe*, du 31 mars 1906.

conseils ne servent pas à la lutte, mais à la paix (1). » Aussi réorganisait-on par décret les Comités ouvriers dans les Ateliers militaires de Spandau. Les délégués, en prenant à cœur les vœux de leurs camarades, dans les questions de travail, encourageaient la malveillance de l'autorité et finalement démissionnaient. Le nouveau règlement déclare que les membres du Comité Ouvrier ont le droit et même le devoir d'exprimer librement leur avis sur les questions débattues. Tant qu'ils n'attaquent pas par leur conduite ou leurs paroles les clauses du Règlement d'atelier, les lois et les bonnes mœurs, on ne doit leur créer aucune difficulté pour leur participation à ces Comités (2). Mais leur activité est très limitée. Le chef de l'entreprise peut dissoudre ou suspendre le Comité. Celui-ci n'est pas reconnu compétent pour soutenir les vœux et rapports individuels des ouvriers ; il ne peut se réunir que sur la Convocation du bureau de l'Entreprise ou sur le rapport d'au moins la moitié des membres ; il est obligé d'accepter l'ordre du jour, tel qu'il est fixé par le Bureau de l'entreprise ; il doit lui adresser toute communication à ce sujet et naturellement il ne peut rien sur les décisions dernières, dont le Bureau de l'entreprise se réserve le privilège.

A Nuremberg, dans les ateliers de chemins de fer

(1) H. Koch, *loc. cit.*, p. 43.

(2) *Soziale Praxis*, 9 novembre 1905, n° 6.

Mecklembourgeois de Schwerein-Malchow et Rostock, les Comités ouvriers, établis par l'administration municipale ou l'administration d'Etat, ont un rôle encore plus réduit. La Direction générale se réserve naturellement le droit de les dissoudre ; et les séances mêmes n'ont lieu que deux fois l'an, sous la présidence de l'Inspecteur des machines. D'ailleurs, les Comités ne proposent pas directement leurs vœux et doléances à ces séances, mais doivent préalablement en faire part à l'Inspection du service (1). A Ratisbonne, le Comité Ouvrier établi pour les ouvriers et ouvrières n'est nommé que parmi ceux et celles qui appartiennent au moins depuis deux ans à l'usine.

L'enquête entreprise par l'Union des Etablissements de Construction de machines renseigne, au mois de janvier 1906, sur l'état des esprits (2). Des 155 firmes enquêtées 85 possédaient un Comité, dont 58 le jugeaient favorablement. Les 27 autres firmes reprochaient au Comité de vouloir représenter plutôt les intérêts des Ouvriers que ceux de la Fabrique. Partout où le mouvement ouvrier était fortement développé, les Comités n'étaient guère que les intermédiaires entre l'association ouvrière et l'entrepreneur. De là, la crainte des Directeurs de donner par cet organe une force nouvelle à la classe ouvrière. L'administration

(1) *Soziale Praxis*, 23 novembre 1905, n° 8.

(2) *Soziale Praxis*, 4 janvier 1906, n° 14.

des chemins de fer prussiens montrait plus de confiance (1). Elle acceptait de voir traiter par le Comité Ouvrier les questions de salaires, jusque là expressément interdites ; et immédiatement des difficultés, relatives au règlement du service, à l'échelle du salaire, au calcul du service à forfait effectif et à la reprise des ouvriers après maladies, étaient discutées et pacifiquement résolues. Ce droit était sévèrement refusé par l'administration des chemins de fer bavarois (2) qui cependant étendait le droit de représentation ouvrière aux travailleurs instables et aux aides et procédait à une répartition plus équitable des Comités entre les différents services.

Malgré ces développements partiels au mois de mars 1906, le Dr Neukamp n'en déclarait pas moins l'échec des Comités Ouvriers flagrant (3). Il en voyait la cause dans les différences et même les contradictions de la législation allemande en cette matière. Celle-ci en effet établissait trois catégories de lieux de travail : 1° Mines prussiennes où les Comités ouvriers étaient obligatoires ; 2° Fabriques avec règlement de travail où ils étaient facultatifs ; 3° Etablissements de commerce avec règlement de travail, où il n'en était pas question. Il demandait nettement :

(1) *Soziale Praxis*, 8 février 1906, n° 19.

(2) *Soziale Praxis*, 8 mars 1906.

(3) *Sur les comités ouvriers* par le Dr Neukamp, de Cologne, *Soziale Praxis*, 8 mars 1906, n° 23.

« Y a-t-il des fondements sérieux à une pareille différence de traitement ? S'il n'y en a pas, il faut que les comités soient obligatoires, partout où il y a des règlements d'atelier, ou bien alors il faut les mettre tout à fait de côté. Si donc les Comités Ouvriers obligatoires n'avaient nullement ruiné l'autorité de l'Etat prussien et s'il était pour lui une soupape de sûreté nécessaire et la seule mise en contact possible des ouvriers avec les directeurs, ces mêmes conditions amenaient les mêmes exigences de Comité obligatoire partout où le nombre des ouvriers empêchait les rapports individuels avec le patron. Il s'appuyait sur la décroissance des grèves de 1904 à 1906, pour justifier leur utilité et faisait appel au patriotisme industriel pour ne pas laisser de tels avantages à la concurrence étrangère. Le dernier argument, l'irrésistible, était l'opposition de la Soziale-Démocratie, ce qui prouvait suffisamment la valeur conservatrice de cette institution.

Les encouragements d'ailleurs ne manquent pas. Le secrétaire d'Etat von Tirpitz déclare au Reichstag que c'est le Comité Ouvrier qui permettra les augmentations de salaire et il demande pour eux de plus larges attributions (1). Les inspecteurs signalaient avec admiration une grande imprimerie de Berlin, de 500 ouvriers environ, où tout le monde se déclare satisfait du Comité, qui empêche les préten-

(1) *Soziale Praxis*, 26 avril 1906.

tions exagérées des travailleurs et l'abus ou l'ignorance de la part de la puissance patronale. Dans les chemins de fer de la Hesse, dans ceux de la Saxe, dans les salines et fonderies d'Etat du Wurtemberg, à Berlin, à la Maison municipale de malades Rudolph Virchow, partout les Comités ouvriers se multiplient, et même des adversaires, comme M. Hirsch, déclarent qu'on peut à peine trouver une usine un peu importante sans Comité ouvrier (1).

Pourtant au mois d'août 1906, la *Soziale Praxis* est obligée d'enregistrer le recul des Comités ouvriers à Nuremberg, à Siegerländer, dans le bassin de la Ruhr, en Bavière, à Brème, un peu partout (2). A Nuremberg, le bourgmestre reproche au Comité d'accepter une pétition des ouvriers de la ville et de se laisser influencer par des gens n'appartenant pas aux Etablissements municipaux. Justement froissés de cette limitation de leur droit, les membres du Comité démissionnèrent. Une polémique s'engage entre les mineurs du Siegerländer et la direction qu'ils accusent de s'opposer par le silence et l'inertie à la tenue des séances du Comité. La Direction proteste de son respect pour l'organe ouvrier ; mais d'abondantes lettres prouvent que l'administration interdit les séances justement au moment des difficultés sur les salaires. Dans le bassin de la Ruhr, à la fin de 1906.

(1) *Die Neue Zeit*, loc. cit., p. 573-579.

(2) *Soziale Praxis*, 2 août 1906 et n^{os} sq.

sur 144 Comités, 110 se refusent à donner des indications sur leurs rapports avec la Direction ; 34 affirment que l'administration leur interdit de traiter les questions de salaire ; les autres sont acceptées parce que cela permet à la Direction d'empêcher l'ingérence d'associations extérieures dans les affaires de l'usine.

En 1907, on peut déjà voir ce qu'a donné la loi minière. Dans un article des *Sozialistisches Monatshefte*, intitulé : « Comités ouvriers en tant que Représentations ouvrières », M. Otto Hue fait la critique de cette institution (1). Il s'était toujours défié de la souplesse dangereuse des paragraphes de la loi minière. Une loi qui doit régler les droits des ouvriers ne pouvait être faite en contradiction avec les vœux de ces ouvriers. Et pourtant, dit-il, en 1906, le secrétaire des Gewerkvereine Effert écrivait : « Nous avons été attentifs à toutes les petites portes pour les dérobadés, éprouvé la contradiction, et cependant les pires appréhensions se sont réalisées ? » Et il avouait que, sous l'apparence d'une réforme favorable, la nouvelle n'avait apporté que l'abaissement de l'ouvrier. Aussi une année après la mise en vigueur, la conférence des mineurs de toutes les opinions prenait à l'unanimité la décision d'appeler le Reichstag au secours contre les prétendus avantages octroyés

(1) *Sozialistische Monatshefte*, 4^{er} liv., janvier 1907, Otto Hue, *Arbeiterausschüsse als Arbeitervertretungen*, p. 13.

aux mineurs par le Landtag prussien. » Il montrait ce qu'était en réalité cette *grande conquête*, cette *importante reconnaissance* d'un prix inestimable que les mineurs avaient rejetée en masse dès les premières élections. Car, en dépit des réclamations ouvrières, la loi ne conférait au Comité que le choix de l'homme de confiance pour surveiller les chargements, la participation à la gestion des caisses, alimentées par les amendes, le vote sur l'utilisation des Institutions de bienfaisance et le droit inefficace d'exprimer son avis sur le règlement de travail. Le Comité n'a aucun droit pour se mettre sur le terrain, où il devrait défendre les ouvriers, c'est-à-dire dans la question des salaires. La réponse d'incompétence, opposée par les propriétaires de la Ruhr aux mineurs de la chrétienne Gewerkverein, dès le printemps de 1906, était significative. Au Landtag prussien, le député Wolff-Lissa avait voulu donner aux Comités ouvriers le droit de représentation dans toutes les questions communes concernant les questions de travail et par suite dans les questions de salaire. Le projet fut repoussé. Avec raison, le député Gothein concluait que les Comités ouvriers par conséquent ne sauraient être la représentation effective des travailleurs. On s'explique pourquoi les patrons acceptent de traiter avec ces Comités, *instrumentum regni*, et non avec un Comité de grévistes, la Commission des Sept par exemple, bien

que cette commission représente 60 % des ouvriers, tandis que le Comité ouvrier ne représente même pas 10 % des mineurs. Le but, c'est de morceler l'action ouvrière, d'enrayer le mouvement de classe, et M. Hue, pour faire ressortir cette intention, compare l'organisation des Comités Ouvriers en Autriche, où ils sont appuyés sur un solide réseau de corporations, avec l'organisation allemande, où il leur est interdit de se concerter entre eux dans un même bassin, sous peine d'être suspendus. Un incident de polémique de la *Norddeutsche Allgemeine Zeitung* apporte une plus grande lumière. Un rédacteur ayant recommandé aux patrons de traiter avec la Commission des sept, issue des organisations de mineurs, on désavoue son article, et on recommande de n'agir qu'avec les Comités Ouvriers. C'est la mort même de cette fameuse conquête. Car opposer le Comité Ouvrier à la Commission des sept, c'est avouer que l'on désire, dans l'usine, un organe qui unisse les ouvriers au patron, mais les détache des organisations de travailleurs. Aussi ces Comités sans pouvoir sont sans influence sur la masse des travailleurs et ne peuvent vraiment espérer les représenter.

Pour jouer ce rôle de médiateur, il faudrait qu'ils eussent derrière eux des personnels de mines, fortement organisés ; sans cette condition, même avec une très grande compétence, ils seront peu utiles. En un mot les Comités Ouvriers doivent être des organes

des corporations de métier. Ils ne peuvent pas, d'après la loi minière prussienne, vouloir opprimer l'organisation des travailleurs, mais doivent la compléter.

Dans un second article (1) M. O. Hue montrait comment le rapport des Inspecteurs des mines de la Prusse en 1906, renforçait singulièrement sa thèse et justifiait ses craintes. Bien qu'en principe ils dussent être favorables à ces Comités institués légalement, une partie des Inspecteurs se croit obligée de passer ces institutions sous silence, là même où elles existent certainement, par exemple dans le bassin de la Saar, ou dans le bassin du Mansfeld. Ainsi les Comités ouvriers ne sont que de pures décorations, des jouets mis aux mains de la classe ouvrière, pour s'assurer leur tranquillité. Là où les inspecteurs les mentionnent, ils sont obligés de reconnaître leur inutilité : car on ne les convoque pas, et les ouvriers ignorent totalement leur existence (Bassin de Witten); ou bien alors ils sont soumis au grand mouvement ouvrier par le personnel des travailleurs. Ailleurs on remarque que ce Comité a peu de contact avec la masse des mineurs, ou qu'il est élu par un très petit nombre (bassin Dortmund III, bassin de Wattenscheid). Ces Comités sont parfois si soumis au patron que le *Bergknappe* se voit obligé

(1) *Sozialistische Monatshefte*, 1907, 1^{er} vol., 6^e cahier, O. Hue, *Die Arbeiterausschüsse in der Praxis*, p. 459-463.

lui-même de les tancer. C'est qu'aucune organisation ouvrière ne peut, à l'heure actuelle, accepter comme un fait indéniable la bonne harmonie entre le capital et le travail. Bien qu'ayant protesté au début contre le caractère combatif qu'on voulait donner aux *Gewerkvereine*, créés par le Dr Hitze (*Nichtkampfverein*), M. le chapelain Dr Muller, de München-Gladbach, doit cependant concéder que le point de vue de l'union des intérêts entre Travailleurs et Entrepreneurs « a été relégué par l'expérience dans l'arrière fond » (1). A l'heure actuelle la théorie du paternalisme dans l'usine se heurte manifestement à l'ensemble des faits sociaux. Le professeur V. Mataja, comme le professeur H. Herkner, rejetant cette prétendue communauté naturelle d'intérêts entre capitalistes et travailleurs dans le royaume des faibles, demande une pure représentation d'ouvriers, formée par la confiance des compagnons de la profession, au lieu de ces Comités ouvriers sans autorité et sans protection contre les tentatives de limitation du maître de la fosse. En effet, l'impuissance de ces organes apparaît même dans le domaine de la sécurité des travailleurs : les rapports enregistrant faussement des temps de travail normaux, alors qu'au contraire les ouvriers sont astreints à des durées de travail excessives ; ils annoncent un

(1) Cf. Otto Muller, *Die Christliche Gewerkvereinsbewegung in Deutschland*, p. 110.

état sanitaire excellent, alors que les cas de maladies et d'accidents augmentent. Au point de vue disciplinaire, leur défense des ouvriers est nulle : et bien loin de diminuer, comme on l'avait prévu, les amendes et les punitions n'ont fait qu'augmenter en nombre et en rigueur.

L'article de M. Hirsch dans la *Neue Zeit* confirmait encore par d'autres faits les conclusions de l'étude de M. Hue (1). L'inspection de l'Industrie de Brème s'exprime d'une façon aussi nette et plus pessimiste encore : elle distingue deux périodes pour les Comités Ouvriers, les premières années et les dernières. Pendant cette seconde période ils ont perdu leur signification et n'ont servi que fort rarement, par leur intervention, à résoudre des difficultés pouvant amener la grève. Elle leur refuse les deux qualités nécessaires pour atteindre à ce but : la connaissance réelle de l'ordre économique, et une capacité suffisante pour estimer les résultats indiscutables des faits qui viennent changer cet ordre (2).

Un enseignement plus précis peut être tiré de l'histoire, non de ces nouvelles délégations minières, créées par la loi de 1905, et encore trop récentes, mais des anciens Comités Ouvriers d'Elberfeld, de München-Gladbach, de Marienhütte et de Berlin.

(1) *Die Neue Zeit*, 1906-07, 1^{er} volume, M. Hirsch, *Das Fiasko der Arbeiterausschüsse*, p. 573-579.

(2) *Soziale Praxis*, 9 mai 1907.

A Elberfeld les directeurs de la manufacture de tissage David Peter et C^{ie} nous affirment qu'ils n'ont qu'à se louer du Conseil des Anciens, dont l'activité s'est étendue de plus en plus dans ces deux domaines : rapports des ouvriers avec la direction, gestion des institutions de bienfaisance. Assemblées générales et rapports annuels renseignent sur la valeur de ce développement. En 1898, les nouveaux statuts des Caisses de bienfaisance sont approuvés par l'assemblée générale. Ces modifications ne changent rien d'essentiel. C'est toujours : secours aux membres nécessiteux ou affligés, surveillance morale des jeunes ouvriers, éducation pendant les heures libres, lutte contre la grossièreté et l'ivrognerie, maintien du règlement d'atelier, lutte contre l'abus et la détérioration des matières premières, revision, d'accord avec le patron du règlement, changement dans les salaires, réduction ou extension des heures de travail, mesures de sécurité, augmentation dans la valeur et la quantité des travaux (1). En 1905, à l'assemblée générale, changement dans les statuts du Conseil des Anciens. Pour que, conformément à la nouvelle Gewerbeordnung (§ 134 h.), la majorité fut acquise aux ouvriers, désormais ceux-ci éliront *cinq* membres du Comité et la Firme nommera les *quatre*

(1) Statuten der Wohlfahrtskassen von D. Peters and C^o, Neviges, 1898.

autres (1). Cependant il semble bien que l'activité du Conseil se soit surtout portée sur la gestion des Caisse de secours assez nombreuses. Leur prospérité d'ailleurs va s'affirmant d'année en année. En 1906, la caisse monte de 1500 marks à 11.987,08 marks ; en 1907, elle est encore plus forte de 600 marks sur l'année précédente (2). Mais on ne voit aucun rapport entre ce Comité et les Comités de la région, aucune participation au mouvement ouvrier, comme à Bas-coup par exemple.

Une revision de statuts analogue a lieu pour le Collège des Anciens de Marienhütte, à la suite de la loi industrielle de 1891 ; mais ici encore, sauf la suppression du paiement de salaires fixée au vendredi au lieu du samedi, il n'y a aucune modification importante, ni aucune extension de l'activité des ouvriers, dans le sens de la distinction de leurs intérêts de ceux de la Direction, vers l'union avec les autres ouvriers des mêmes corporations. Même à la Fabrique de jalousie de M. Henri Freese à Berlin, cette éducation ouvrière tant escomptée ne fait pas des progrès visiblement bien rapides. En dehors de quelques tentatives pour la réduction de la journée de travail en 1907, toute l'activité de ce Conseil

(1) Jahres-Abschluss der Wohlfahrtskassen von D. Peters and Co, 1905.

(2) Jahres-Abschluss der Wohlfahrtskassen von D. Peters and Co, 1906, 1907.

semble se dépenser dans le règlement des difficultés ou plaintes individuelles et la gestion des institutions de bienfaisance. Nulle part on ne voit les ouvriers se mêler de plus en plus à la vie même de l'usine, se rendre compte des grosses difficultés de la lutte économique. On a l'impression d'un apaisement provenant de l'acceptation allègre de toutes les responsabilités par le chef de l'industrie : et, tout en rendant hommage à ce zèle et à ce dévouement, on ne peut s'empêcher de craindre pour une paix qui repose tout entière sur la valeur organisatrice et directrice du chef et non sur la collaboration consciente et chaque jour développée de ses subordonnés de tout ordre.

La question de la Délégation ouvrière ne semble donc pas avoir avancé beaucoup en Allemagne. Le problème est toujours posé dans les mêmes termes. En vain le député Dr Gothein avait réclamé des Comités ouvriers, aptes à intervenir dans toutes les questions ordinaires, concernant le règlement de travail. « C'était d'une grande légèreté de fonder des espérances sur la bienveillance patronale, en laissant le Comité ouvrier facultatif. Il était évident que le patron se placerait au point de vue de la situation du Maître qui est incomparablement plus commode pour la direction de l'ensemble. On abandonnait ces questions au jugement des puissants, dont trop souvent le but supérieur était de gagner de l'argent. »

Pourtant la classe ouvrière se sentait une collectivité organique et non une somme purement mathématique d'intérêts de diverses natures. « Dans les établissements, disait-il, où il y a un danger particulier pour la vie et la santé des travailleurs, le Comité a le droit légitime d'instituer des délégués ouvriers, chargés de surveiller l'établissement, dans l'intérêt de la vie et de la santé de ces travailleurs » (1) au lieu de s'en remettre, ou au sentiment du devoir du patron, ou à l'intervention tutélaire de l'Etat.

Ce n'est pas d'ailleurs sans étonnement que l'on voit le P. Koch aboutir à des conclusions voisines, demandant l'établissement obligatoire de ces comités, excitant les patrons à manifester moins de défiance et à laisser ces comités se développer dans leur pleine autonomie, autant qu'ils le pourraient. Au 28^e congrès des jurisconsultes allemands sur le Contrat, M. Francke estimait que les Comités Ouvriers étaient une étape nécessaire : « Jusqu'au jour où les associations ouvrières professionnelles et leurs chefs considéreront comme leur tâche la plus importante l'éducation des ouvriers, pour prendre en main leurs droits dans la fabrique constitutionnelle, on ne peut que souhaiter que les Comités ouvriers soient établis obligatoirement dans tous les Grands établisse-

(1) Schwiedland, *Der Gedanke verbindlicher Arbeiterausschüsse in Oesterreich* (Jahrbuch von G. Schmoller, 32^e année, 1^{er} cahier, p. 90, note).

ments, ainsi qu'ils le sont dans les mines, et qu'on admette leur collaboration active et non seulement consultative, dans les questions de règlement de travail. »

D'autre part, les jurisconsultes et les Economistes, tels que Kuleman, Gizi, Heilborn (1), réclamaient en faveur des fonctionnaires, montraient ce qu'il y avait d'abusif dans cette organisation d'Etat qui les excluait du droit de grève et d'arbitrage, au nom de l'intérêt public, sans seulement leur donner, comme compensation, une organisation des employés et ouvriers qui leur permit d'adresser leurs vœux et doléances à la Direction : car de pareils faits paraissaient immédiatement attentatoires à l'autorité. Le Comité n'était-il pas l'institution médiatrice indispensable pour supprimer cette injustice et rendre à tout homme le droit de prévenir ou d'arrêter des abus qui atteignent non seulement ses intérêts matériels, mais la dignité même de sa personne morale.

Depuis ces dernières études, la question ne semble pas avoir avancé beaucoup, malgré les nombreux renseignements qu'enregistre fidèlement la *Soziale Praxis*. C'est toujours la même bataille pour obtenir la consécration légale qui rendrait les comités ouvriers obligatoires ou pour repousser cette ingérence de la loi qui aboutirait à fausser le mécanisme de l'institution et lui enlèverait à la fois sa valeur

(1) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 90 et 91, note.

morale et ses conditions normales de développement (1). Ce sont toujours les mêmes réclamations de l'autorité patronale qui s'insurge contre la prétention à limiter ses droits de réglementation et de disposition du travail (2). Mais ni d'un côté ni de l'autre on ne veut voir le fond du débat et la nécessité de reconnaître au Comité Ouvrier des droits certains qui seuls pourraient en faire une institution viable.

(1) *Soziale Praxis*, 24 décembre 1908, article sur les *Comités ouvriers obligatoires*, de G. Sydow.

(2) Cf. *Soziale Praxis*, 18 mars 1909, p. 660.

CHAPITRE III

DESTINÉES DE LA DÉLÉGATION OUVRIÈRE DANS LES DIVERS PAYS

SOMMAIRE. — I. Autriche : Erection de Comités ouvriers par l'Etat. — Décret du 23 mars 1907. — Etat d'esprit hostile à l'obligation. — Conclusion de M. Schwiedland. — II. Russie : Troubles dans les mines et l'industrie. — Circulaire de 1901. — Etablissement de Collèges d'Anciens. — Le caractère obligatoire est repoussé. — III. Suisse : La manufacture d'armes de Thoun. — Rejet du règlement par la Confédération. — Réclamation de l'Union des exploitations de transport, 1901. — Reprise du projet en 1906 par M. Sulzer. — IV. Hollande : Le Noyau, les Comités de section et la Commission du travail aux établissements Stork. — Ordonnance sur les mines de 1906. — Règlement du 30 mai 1907. — V. Belgique : Décadence du mouvement en faveur des Conseils d'usine. — Nouveau mode de rapports entre ouvriers et patrons. — VI. France : Nouveaux Comités. — Rapport Colliard. — Commentaires de la presse. — Défense du projet par M. Millerand. — Rapport Bouchard au Congrès de Saint-Etienne. — Projet de loi Doumergue. — L'esprit français et les Comités ouvriers.

§ 1. — Autriche.

L'exemple de l'Allemagne ne pouvait qu'inciter l'Autriche à poursuivre l'extension des Comités ouvriers. Ne voyait-on pas l'autocratique voisine les accepter

dans les chemins de fer et administrations d'Etat ? N'avait-on pas entendu le prince de Bulow lui-même en célébrer les mérites ? Des Commissions du personnel et des Comités Ouvriers furent donc érigées dans les chemins de fer de l'Etat autrichien. Le décret du 23 mars 1907 indiquait leur but (1). Ils devaient offrir aux délégués le moyen de faire parvenir les vœux et doléances de nature générale, avec leur avis, à l'administration et leur donner l'occasion de régler les différends entre ouvriers, à la demande de ceux-ci. Mais d'autre part, selon M. Schwiedland l'idée de l'introduction des Comités Ouvriers dans l'industrie, par voie d'obligation, perdait de jour en jour du terrain. Il ne semble donc pas que soit prochain le jour de leur consécration légale, si la remarque de cet économiste est juste. En effet, tant que l'organisation des ouvriers de l'industrie sera à l'avantage des patrons, ceux-ci par intérêt résisteront évidemment à ces limitations de leur droit ; du jour où les ouvriers pourront se prévaloir, à leur tour, d'une organisation tellement forte, qu'elle serait capable d'influer sur les décisions de l'Etat, ils résisteront à tout projet de loi, tendant à les subordonner, par la hiérarchie de Comités ouvriers, non seulement à l'Etat, mais encore aux patrons. L'Etat ne peut donc, ni soutenir les patrons, ni favoriser les ouvriers : il lui faudrait, se dégageant de cette conception d'intérêts de classes à hiérarchi-

(1) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 84, note.

ser, qu'il se préoccupât uniquement d'assurer aux ouvriers et aux patrons des rapports fondés uniquement sur la justice. Quoi qu'il en soit, M. Schwiedland poursuit sa campagne en faveur des Comités ouvriers. Leur action a décidé le ministère des travaux publics à généraliser leur institution ; et le projet de loi sur cette question sera, pense-t-il, prochainement soumis au parlement autrichien (1).

§ 2. — Russie.

La Russie elle-même sentit le besoin de réformer l'organisation de l'industrie. En avril 1901, des troubles graves spécialement à Saint-Petersbourg déterminèrent le Ministre des Finances, du Commerce et des Travaux Publics à examiner, avec le concours de hauts dignitaires de l'Intérieur, de la Police et du Conseil d'Etat, les moyens d'empêcher le retour de pareils désordres dans les fabriques et les mines (2). Il fallait donner l'occasion aux ouvriers d'indiquer leurs vœux et besoins à la direction de la fabrique et aux inspecteurs, sans que cette démarche eut un aspect révolutionnaire. Ainsi, on pourrait satisfaire aux vœux justes, prévenir les malentendus, atténuer les mécontentements, faire comprendre les impossibilités ou les usurpations inadmissibles. L'ins-

(1) D'après une lettre de M. Schwiedland du 17 janvier 1909.

(2) Schwiedland, *loc. cit.*, p. 85, 86 et la note.

pecteur de fabrique, mis au courant de cette façon, pourrait avoir un rôle de médiateur très actif. Ce qui correspondait le plus exactement à cette nécessité, était le Collège des Anciens. Ses membres, choisis parmi les vétérans de l'usine, feraient connaître à la direction et au contrôle, les vœux et besoins généraux des ouvriers, conduiraient les négociations et introduiraient les réclamations sous le couvert de décisions légales, ce qui leur enlèverait tout caractère de protestation compromettante pour la paix. Le règlement électoral, les droits et devoirs seraient fixés par décisions spéciales des autorités intéressées, c'est-à-dire, semble-t-il, par le ministère des finances et celui de l'Intérieur.

Une circulaire aux inspecteurs de fabrique en 1901, les chargea non seulement de faire désirer l'institution, mais de fonder ces Conseils d'anciens, d'accord avec la direction, dans chaque fabrique. Le besoin en était d'autant plus urgent qu'en Russie, la loi est loin de régler complètement les rapports du travailleur avec le patron. En réalité, dans les grandes entreprises, ni les chefs, ni les patrons ne sont capables de déterminer d'avance tout ce qui se rapporte à l'exécution du travail, encore moins de prévoir les conditions de vie de l'ouvrier qui changent suivant que la fabrique se trouve dans des villages assez peu peuplés, ou dans de grands centres urbains. Or, s'il est facile de modifier immédiatement, dans les petites entreprises,

les conditions du contrat, en suivant les variations mêmes des circonstances, il n'en est plus de même dans la grande industrie ; et le refus par le patron d'une modification, jugée nécessaire par les ouvriers, peut amener brusquement l'explosion de troubles ou de grèves.

Même avant le projet du gouvernement, des directeurs d'usines, s'apercevant que l'agitation était souvent produite par des ouvriers jeunes et exaltés, avaient constitué des collèges d'anciens, pour leur faire contrepoids. A l'usage, cette institution s'était avérée excellente. Aussi, à la suite du rapport du 14 mars 1903 du ministère des finances, une loi du 10 juin de la même année accorda l'institution des Collèges d'Anciens dans les entreprises industrielles. La loi ne correspondait pas au désir des auteurs du projet, qui, poussés par l'inspection de l'industrie, demandaient le caractère obligatoire pour cette institution ; mais les grands ducs au Conseil d'Empire rejetèrent le projet et la loi ne fit que déclarer les Comités libres. Son insuffisance est notoire ; car il est évident que, plus l'organisation d'un pays est féodale et autoritaire, plus les organes, destinés à empêcher toute compression trop lourde, doivent être solides et fortement protégés contre la toute-puissance de l'Etat.

§ 3. — Suisse.

En Suisse, la crise de la fabrique d'armes de Thoun ne s'était pas dénouée à la satisfaction complète des ouvriers. Les autorités de la Confédération n'approuvèrent pas le règlement pour l'établissement des Comités Ouvriers, qu'avait élaboré le Secrétariat ouvrier.

Au moment du rachat des Chemins de fer, l'Union suisse du personnel des Exploitations de transport avait à nouveau, dans une pétition adressée aux autorités fédérales, réclamé le droit de conférer avec la direction par l'intermédiaire de Comité du personnel. Mais en 1901, cette pétition n'eut pas plus de succès que la première fois.

Le Conseiller fédéral Sulzer, de Wintherthür, possédait, dans ses établissements, un Comité de ce genre; d'ailleurs il déclarait que les inconvénients en contre-balançaient les avantages. En 1906, il proposa d'examiner si, dans le personnel des branches particulières de l'administration fédérale et des chemins de fer fédéraux, il n'y aurait pas lieu d'établir des délégations. Elles auraient pour devoir de développer, devant les fonctionnaires, les motions et vœux de nature générale, les rapports de service, les plaintes et les vœux de tous ceux qui appartenaient à une même branche d'administration. Ce rapport fut accueilli avec intérêt par la généralité de l'assemblée. Mais dans une Confé-

rence, tenue le 10 novembre 1907 à Olten-Hammer, par le Comité directeur de l'Union des syndicats suisses, au sujet des offices de Conciliation et des Tribunaux d'arbitrage, une résolution fut prise, repoussant les Commissions de Travailleurs, proposées par M. Sulzer Ziegler et consorts, ainsi que l'organisation par l'Etat de tribunaux d'arbitrage et d'offices de conciliation. La Conférence y voyait une entrave à l'organisation professionnelle des travailleurs (1).

§ 4. — Hollande.

Tandis que le Noyau des Etablissements Van Marken continuait d'agir dans des limites nettement tracées par la prudence de la direction, à Hengelo province d'Over-Yssel la même institution semblait se développer avec plus de vigueur dans l'Association, ayant pour but de défendre les intérêts des ouvriers, attachés aux Ateliers de la maison Stork. Depuis 1893, elle admettait tous les membres du personnel : Employés, agents, contremaîtres, surveillants, etc... La sixième section de cette large association avait pour rôle d'informer les Directeurs et de discuter avec eux les intérêts du personnel, tant dans les ateliers qu'ailleurs. C'était une représentation du personnel : les devoirs de ces représentants étaient dé-

(1) *Bulletin de l'office international du travail*, 1907, p. 585.

terminés par un règlement. Ils se divisaient en deux groupes (1) :

1° Des Comités dirigeants des sections qui doivent défendre les intérêts du personnel, en tant que ces intérêts ont rapport au travail ;

2° Le Noyau comme représentation du personnel dans son entier, s'occupant des intérêts de celui-ci, tant dans les ateliers qu'au dehors.

Le personnel des Ateliers était divisé en cinq catégories : catégories des Employés, catégorie des modeleurs et fondeurs, etc. Chaque comité dirigeant une section se composait d'un président et d'un secrétaire, désignés par les Patrons, chaque fois, pour une période de deux ans, et de quatre membres élus par le personnel. Les membres des Comités non désignés par les patrons, sont élus par tous les ouvriers de la section à laquelle ils appartiennent et choisis parmi les travailleurs de cette section. Sont éligibles les ouvriers âgés de trente ans et attachés depuis au moins dix ans aux ateliers. Ils étaient renouvelables par moitié chaque année au sort et leur mandat durait deux ans. Les séances ont lieu au moins une fois par trimestre, plus souvent si le Président le juge nécessaire, ou si trois membres l'exigent. Les procès verbaux sont communiqués aux patrons qui peuvent toujours assister

(1) *Statuts de la maison Stork frères et Co, à Hengelo (Pays-Bas)*, p. 45 et sq. Cf. *Outwerp Huishoudelijk Reglement voor de Looncommissiën*.

aux réunions et ont alors la présidence. Chaque Comité de section peut présenter au Noyau des propositions d'intérêt général à discuter.

Si les Comités de section représentent les ouvriers, le Noyau se compose de tous ces comités et d'agents désignés par le patron, jusqu'à un maximum de dix. Il s'assemble une fois au moins tous les quatre mois et plus, si les patrons ou cinq membres le désirent. Il traite les questions, sur lesquelles les Patrons demandent son avis, celles que met à l'ordre du jour le Président ou au moins cinq membres, celles que lui soumettent les Comités de section. Sauf des cas déterminés par les Règlements, les décisions prises par le Noyau n'ont qu'un caractère consultatif.

Une lettre très documentée de MM. Stork nous donne des exemples de son activité (1). Il y a quelques années, le travail venant accidentellement à diminuer, ce fut lui qui s'avisa de ne renvoyer aucun ouvrier, mais d'abaisser tous les salaires de 10 %. C'est également dans une réunion du Noyau qu'il fut décidé de chômer le samedi à partir de midi et demi, pendant quatre mois de l'année, de mai en août, sans diminution de salaire, mais à condition que, durant les autres mois, on travaillerait un peu plus longtemps qu'auparavant le samedi soir. Enfin, c'est le Noyau qui décide chaque année sur le partage des bénéfices entre les différentes Caisses d'Epargne et institutions de bien-

(1) Lettre de M. Stork à la date du 26 octobre 1908. Voir Annexe n° 2.

faisance. Des Commissions pour le travail aux pièces ont établi une réglementation de tarifs très ingénieuse ; cette réglementation, en se combinant avec la part au gain, permet de donner des salaires qui encouragent l'habileté technique, sans être dommageables à l'habileté moyenne. Ces Commissions sont composées de la façon suivante. Dans chaque atelier, un Comité, formé de trois membres au minimum, est élu ; autant que possible, chaque membre représente une subdivision de l'atelier. Ces Comités se réunissent séparément au moins une fois par mois, sous la présidence du chef de l'administration. Les chefs d'atelier ont droit d'assister aux débats ; ils n'ont que voix consultative. On y discute sur les questions et réclamations concernant les tarifs ; et les décisions prises à la majorité, sont communiquées aux parties intéressées. Tous les ans, au moins une fois, les Comités se réunissent en vue de former la Commission pour le travail, sous la présidence d'un des membres de la Direction, avec le chef d'administration pour secrétaire. On y discute la ligne de conduite et les déterminations relatives aux tarifs en général. Seuls les membres ouvriers de la Commission ont voix délibérative.

Ainsi ces vastes établissements auxquels il faut joindre les Chantiers Conrad de Haarlem qui forment pour ainsi dire un ensemble avec l'usine Stork (1), ont une triple représentation ouvrière, les Comités de sec-

(1) D'après une lettre de MM. Conrad du 12 octobre 1908.

tion, le Noyau, et la Commission du Travail. Nous n'avons pas à insister sur le caractère mixte de ces organes qui apparaît à la simple analyse de leur formation. Il n'est que juste cependant de reconnaître que, dans la Commission du travail, par exemple, les ouvriers, ayant seuls le droit de vote, le caractère de Délégation ouvrière est certainement plus net ici que dans les fondations analogues de la maison Van Marken. Toutefois, c'est toujours sur l'entente en système clos des ouvriers et de la direction que repose tout l'édifice : la meilleure garantie de cette entente sous laquelle on comprend l'identité des intérêts ouvriers et patronaux, est la bienveillance et la popularité des directeurs auprès de leurs ouvriers. La théorie paternaliste trouve encore, dans cette usine, un argument en sa faveur et, grâce à ses qualités personnelles, M. Stork a mérité, de la part de ses ouvriers, le surnom de Grand-Père, comme au Val des Bois M. Harmel celui de bon Père. Mais quels que soient le respect et l'estime qu'impose un dévouement, dont on ne peut assez louer l'activité et le désintéressement, ces belles figures isolés de patrons paternels ne peuvent malheureusement maintenir un système, que le développement de la vie économique et sociale condamne chaque jour.

Ces exemples n'étaient pas, sans avoir une certaine influence sur la législation, puisque, dans les mines, en 1906, une ordonnance néerlandaise prévoyait des

comités ouvriers, peut-être à l'imitation de la loi allemande de 1905 ; et un règlement, en date du 30 mai 1907, précisait dans quelles conditions devaient s'effectuer les élections à ces Comités Ouvriers.

§ 5. — Belgique.

En Belgique, comme l'avait prévu M. Victor Brants, après le premier effort, parti de Mariemont, le mouvement des Comités Ouvriers se ralentit rapidement. Même avant la liquidation de l'Association linière de Gand, le Comité ouvrier avait cessé de fonctionner dans cet établissement. Sans doute assez fréquemment, à la suite d'une grève, résultant de malentendus ou de difficultés sans raisons réelles, des usines décidaient plus ou moins officiellement de tenir des séances périodiques, où les ouvriers étaient appelés à faire connaître leurs griefs. Pendant quelques semaines, ces séances continuent ; puis l'administration trouve ces réunions insipides, et sans objet, autre qu'une perte de temps inutile, à entendre des plaintes imaginaires, forgées, à l'usage de ces séances, par des esprits chagrins ; elle laisse ces séances s'espacer de plus en plus, jusqu'à ce qu'elles tombent en désuétude. Un autre moyen semblait donner, dans quelques usines, des résultats plus précis. A la Société Carels frères (Fabrication de machines à vapeur à Gand), on prit l'habitude de demander à quelques ouvriers de confiance, et spécialement au vice-président du Con-

seil des Prudhommes qui y travaille, des renseignements, à la première menace d'un conflit ou à l'occasion d'une majoration nécessaire de salaire (1). Par cette voie les relations entre les patrons et les syndicats socialistes arrivaient à se régler à la satisfaction de tous. Le syndicat ouvrier s'en servait également pour introduire des modifications des conditions de travail.

Cet organe n'a qu'un lointain rapport avec la Délégation ouvrière dans l'usine, telle que nous l'avons vue opérer jusqu'ici. Sa force consiste justement en ce qu'il est composé d'éléments de l'usine sans doute, mais qui ont une importance dans une organisation extérieure plus large et plus puissante. Par leur intermédiaire, les patrons traitent avec les syndicats : il n'y a plus là des délégués bénévoles, à la merci du patron, mais des représentants d'une force, avec laquelle la direction traite d'égal à égal. Pourtant, nous ne sommes qu'en présence de cas isolés et non, comme en Angleterre, en face d'une vaste association reconnue. Cette institution ne repose sur aucune théorie juridique, elle reste sans droit et sans titre. Les ouvriers le sentent, vaguement ; ils seraient heureux d'avoir des conseils d'usine véritables. L'indifférence, sinon l'hostilité des patrons a arrêté la propagande des ouvriers de Bascoup et de Gand.

(1) D'après une communication de M. Varlez à la date du 23 mars 1908.

D'ailleurs à Mariemont même, le Conseil de Conciliation et d'Arbitrage ne fonctionnait plus, en dépit de la révision des statuts, faite en 1903, en vue de préciser le mode d'élection et de formation du Bureau (1). Comme par le passé, celui de Bascoup continua à s'occuper des mêmes questions, mais sans parvenir à étendre, semble-t-il, la zone de son influence et la valeur de ses droits.

§ 6. — France.

L'exemple du Creusot, de Louviers et du Val des Bois trouvait en France quelques imitateurs. A Lyon, à la Fonderie Thévenin, à la suite d'une grève, en mai 1904, les ouvriers repoussèrent l'intervention du juge de paix et cherchèrent un accord direct avec le patron. « Les ouvriers, décida cet accord, nommeront, pour chaque service, une commission, prise parmi les travailleurs des divers ateliers. Ces Commissaires seront chargés de transmettre directement au patron, sans passer par l'intermédiaire d'un contremaître, les demandes d'augmentation de salaires, toutes les fois qu'ils se seront rendu compte du bien-fondé de ces réclamations ; ils agiront de même, en cas de renvoi d'un ouvrier (2). » Comme le faisait remarquer M.

(1) Conseil de conciliation et d'arbitrage des charbonnages de Bascoup, *Règlement*, 3^e édition, Termonde, 1903.

(2) Rapport Colliard, annexe n° 2172, session extraordinaire, 3^e séance du 22 décembre 1904, p. 479 et sq.

Colliard dans son Rapport, la Convention reconnaissait aux délégués le droit d'intervenir à propos du renvoi d'un ouvrier, c'est-à-dire dans une question de discipline, que les patrons ont toujours considérée comme particulièrement délicate.

A Olizy, les ouvriers, à la suite d'une grève, dans l'usine André et C^{ie}, en novembre 1904, formulaient également parmi leurs revendications : « la nomination par le personnel, d'une Commission du Travail. (comme à la Maison Stork frères à Hengelo), chargée de s'aboucher avec le directeur pour solutionner les différends qui pourraient se produire. » C'est en s'appuyant sur ces faits que le député Colliard reprenait la proposition Millerand. Il aurait pu allonger la liste et, l'on s'étonne qu'il n'ait pas mentionné l'exemple toujours persistant du Val des Bois.

Malgré tout, son rapport fut vivement critiqué. On lui reprocha son conservatisme « apeuré et lar-moyant. » Plus exactement on y voyait : 1° Des entraves à l'organisation syndicale par les délégués d'usine et la localisation des revendications ouvrières ; 2° Des délais pour amortir le choc des explosions grévistes, l'arrêt de tout mouvement de révolte par le parlementarisme, l'impossibilité pratique de la grève ; 3° La suppression absolue de la grève qui éclaterait quand même par l'arbitrage dénommé « guillotine sèche (1). »

(1) Ernest Lafont, *L'Arbitrage obligatoire*, le rapport Colliard, *Mouvement socialiste*, 1^{er} mars 1905.

Entrant dans le détail du projet, le rédacteur du *Mouvement socialiste* lui reprochait de consacrer les prétentions capitalistes de ne traiter qu'avec *leurs* ouvriers ; de donner le droit électoral à des contre-maitres, puisque le projet n'excluait que les agents, préposés *uniquement* à la surveillance, puis, d'imposer des conditions d'éligibilité très dures : instruction, vingt-cinq ans d'âge, deux ans de travail dans l'usine, c'est-à-dire d'amener l'élection forcée du *bon ouvrier* ; enfin de ne pas garantir la liberté du délégué contre l'omnipotence patronale et de faire du patron, à qui on abandonne le droit de fixer la date des élections, un agent officiel du gouvernement. Toutefois, le reproche le plus grave était d'organiser un recrutement par découpage électoral, tenant compte des abstractions géographico-politiques, mais non des préoccupations de classes et d'action autonome des minorités révolutionnaires ; ce lotissement du pays industriel, cette création d'un inévitable particularisme amenait fatalement la substitution des réclamations d'usines ou d'ateliers aux revendications de classes et de corporations. On parlait bien de l'influence, qu'aurait le Syndicat, devenant le grand Electeur ; cette influence était, il faut l'avouer, assez problématique, puisqu'on lui enlevait par cette formation d'unités ouvrières nouvelles sa raison d'être essentielle, à savoir le groupement des individus dans une solidarité consciente, naissant de la profession et des communs instincts de

révolte contre l'injustice générale d'un système. On assimilait complètement au monde politique le monde de la production et on lui enlevait tout ce qui fait sa vie et son originalité.

Ce qui irritait l'auteur de cette étude, M. Ernest Lafont, dans cette question de délégués, d'arbitrage et de grève, c'était que cette législation semblait vouloir combattre et diviser en une infinité de petits groupes isolés, la masse ouvrière, qu'une minorité, consciente de son but, s'efforçait au contraire d'entraîner. La loi empêchait la classe ouvrière de créer, dans un état de neutralité légale, le milieu libre qui lui permettrait de s'organiser et de rejeter ou de laisser au dehors toutes les institutions parasites. A cette tactique du rapport Colliard il opposait un principe : le droit d'action des minorités d'élite.

Le 29 juin 1906, dans une Communication à l'Association nationale Française pour la Protection légale des Travailleurs (1), M. Millerand qui, à travers la critique du rapport Colliard, avait pu se sentir personnellement visé, répondit à cette objection. Il le fit d'autant plus nettement qu'il avait déposé à nouveau son projet 1900-1902 modifié en cette même année 1906 (2). Il ne semble pas avoir répondu d'une façon péremp-

(1) A. Millerand, *La grève et l'organisation ouvrière*, Paris, Alcan, 1906.

(2) Chambre des députés, annexe au procès-verbal de la séance du 12 juin 1906.

toire. Deux principes sont en opposition. L'un voulant former un tout de la classe ouvrière, entend que cette classe puisse être représentée dans tous les conflits, sur quelque point que ce soit, par ses chefs véritables ; l'autre, jugeant cette intervention funeste, entend que chaque petit groupe agisse par Délégation, élue en son sein, dans tous les conflits qui lui sont personnels, excluant par là même de la représentation, tous les éléments extérieurs à l'usine. Or, on ne peut nier que le second système n'annule en bien des cas l'importance du syndicat et, par suite, ne tende à l'affaiblir. Peut-on croire vraiment que, bornés aux intérêts ouvriers de leur usine, les travailleurs s'habitueront à défendre énergiquement, même dans ces limites restreintes, leur indépendance et leurs droits ? Malheureusement toutes les expériences et tous les comités ouvriers sont là pour prouver que ce tête à tête du patron et de son personnel n'aboutit que trop souvent à la suppression quasi totale de l'énergie réformatrice et transformatrice de la société. Bien loin de former les ouvriers à cette susceptibilité d'une dignité plus haute, à cette ambition d'une vie peut-être moins assurée, mais plus belle par le développement de la conscience et de la responsabilité, elle les habitue à attendre du patron plus de bienfaisance, en retour d'une obéissance plus continue et plus respectueuse.

En 1906, au 17^e Congrès National de la Fédération

Nationale des Mineurs de France, tenu du 27 juin au 1^{er} juillet, à la Bourse du Travail de Saint-Etienne, M. Bouchard présenta un rapport, au nom de la cinquième Commission, sur la question du suffrage universel, en matière économique. Bien loin de supprimer l'action syndicale dans l'usine, ou plus exactement dans la mine, par la Délégation ouvrière, c'est justement par une Délégation (issue du Syndicat), auprès du Conseil d'Administration, que ce rapport demande la participation de tous les ouvriers à la gestion et aux bénéfices de la mine, sous l'égide de la loi. Pour que ce syndicat ait une valeur vraiment représentative des ouvriers, M. Bouchard (1) veut non seulement que sa capacité soit augmentée et l'introduction de l'élément patronal interdite, mais encore que la pluralité des syndicats soit défendue dans une même exploitation, pour une même profession. On ne voit pas vraiment en quoi cette pluralité de syndicats dans une mine (à condition toutefois que le nombre des délégués élus soit proportionnel au nombre des membres de chaque syndicat), serait une nécessité nuisible au bon fonctionnement de la délégation ouvrière, si bien comprise par ailleurs dans ce rapport. Cette Délégation est en effet spéciale à l'entreprise ; stable, permanente, elle offre des garanties à l'ouvrier, au point de vue de son indépendance ; elle tend à le développer dans le sens d'une par-

(1) *L'ouvrier mineur*, juillet 1906, 3^e année, n° 26, p. 460 et sq.

icipation de plus en plus grande aux risques de l'entreprise ; enfin elle n'empêche pas l'union de la classe ouvrière, ni les grèves de solidarité dans les conflits, auxquels peuvent être en butte d'autres groupements de travailleurs.

Le 2 juillet 1906, dans un projet de loi sur le contrat de travail présenté à la Chambre des Députés, au nom de M. Fallières, par MM. Sarrien et Doumergue (1), le syndicat n'était pas regardé comme le seul groupement ouvrier, vis-à-vis duquel il s'agissait de légiférer. « Des conventions collectives de travail pouvaient être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé. Etaient considérés, comme soumis aux obligations résultant de cette convention, à défaut de stipulation contraire dans les statuts syndicaux ou dans la convention collective elle-même, employeurs et employés qui, au moment de la convention ou après, étaient membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention (1). » A propos du règlement d'atelier, de son affichage préalable, du délai donné aux ouvriers pour faire leurs observations, soit indivi-

(1) *Le Contrat de travail* (Associat. Nat. Fr. pour la Prot. légale des Travailleurs, 4^e série), p. 201 et sq.

duellement, soit par délégués, on édictait les mêmes prescriptions que la loi allemande.

Ce projet, il ne faut pas se le dissimuler, semblait conçu en vue de développer et de privilégier les syndicats plutôt que de donner à des organisations, telles que les Conseils d'usine, des avantages, pouvant hâter leur éclosion ou assurer leurs premiers résultats. Il indique très nettement, vers le milieu de 1906, que l'on fonde tout espoir, non sur des groupements inorganiques ou réduits, tels que les conseils d'usine, jalousement indépendants les uns des autres, mais, au contraire, sur des formations générales par professions, pour rétablir entre employeurs et employés un équilibre devenu de jour en jour plus instable. C'est la preuve manifeste de l'indifférence du législateur français au mode de monarchie constitutionnelle dans l'usine qui s'est efforcé de germer chez les nations voisines.

CONCLUSION

Les Comités ouvriers n'offrent pas cette riche variété de formes que l'on put un moment espérer. L'esprit qui les anime, depuis les plus humbles et les plus réduits dans leur compétence jusqu'aux plus anciens, aux plus forts ou aux plus largement doués en apparence, est toujours le même et provient d'une conception un peu naïve des réalités économiques. C'est un esprit de paix sociale à tout prix, dans le sens où l'entend l'Ecole de Le Play. Dans les conflits les plus graves on ne s'inquiète jamais de savoir s'il n'y a pas des raisons profondes aux chocs brutaux qui menacent la vie de l'usine ; on ne voit là que des troubles passagers dus à une excitation des mauvais éléments ouvriers, ou à l'oubli des devoirs patronaux. L'harmonie se rétablirait d'elle-même, pense-t-on, si les uns et les autres remplissaient mieux leur tâche, les patrons en restant en contact avec les ouvriers, les ouvriers en résistant aux instigations de l'extérieur. Nulle part on ne semble admettre que la transformation économique a pu amener des réactions morales ; et que le progrès moral et social exige que l'on

tienne compte des nouvelles conditions de vie, créées par les nouveaux modes de production. Les plus hardis s'arrêtent à la forme du parlementarisme, qu'ils confondent avec le constitutionnalisme ; jamais ils ne consentiront à donner aux ouvriers une part, si minime qu'elle soit, à la gestion des intérêts de l'usine.

Si l'on veut entrer dans le détail, on peut ramener les Comités ouvriers à trois types.

Ou bien les ouvriers d'une usine, habitués à la même famille patronale depuis des générations, appréciant sa bienveillance, son amour même, son dévouement et la stabilité qu'elle donne à leur vie par l'heureuse conduite de ses affaires, acceptent volontiers la part d'influence que ces patrons veulent bien leur accorder ; ils y voient une preuve réelle de désintéressement et n'ont que des sentiments de gratitude pour toutes les œuvres et institutions qu'on fonde pour eux, que l'on dote généreusement et qu'on les prie de vouloir bien diriger eux-mêmes, au mieux de leurs intérêts. Mais de pareils comités ne sont nullement l'expression des revendications ouvrières, pas plus d'ailleurs qu'on ne peut les appeler des instruments d'oppression aux mains des patrons. De tels établissements sont à l'écart nécessairement des grands mouvements ouvriers : ce sont des oasis, où n'ont pas encore pénétré les préoccupations angoissantes de l'heure actuelle. Seulement on peut se demander, si cette paix est bien assurée contre les répercussions

des lois économiques et si les patrons dévoués qui dirigent ces personnels ouvriers, ne laisseront pas, en disparaissant, un vide que nul ne pourra remplir. Une influence aussi individuelle et des qualités de cette nature ne sont pas l'apanage de la fonction et ne se transmettent ni par voie d'hérédité, ni par droit d'héritage.

En dehors de ce type assez rare nous ne trouvons que deux sortes de Comités; le Comité patronal et le Comité Ouvrier. Le Comité patronal est celui qui est constitué par le patron lui-même dans le but avoué ou dissimulé de raffermir son autorité. Quels que soient les privilèges qu'il accorde à ce Comité, il prend évidemment toutes les précautions pour qu'il serve seulement à maintenir l'ordre et la discipline dans l'usine et à arrêter toute effervescence susceptible d'amener des suspensions de travail. Le Comité patronal est la soupape de sûreté. Dans ce cas, le patron se réserve le droit de participer aux séances, soit personnellement, soit par des représentants, et de s'assurer dans la Délégation, un certain nombre de membres qui lui soient dévoués. D'autre part, son plus grand souci est d'empêcher par là que toutes les questions, soulevées par les divers incidents de la vie d'usine, soient portées à l'extérieur et servent à resserrer les liens qui unissent naturellement tous les ouvriers, à quelque établissement qu'ils appartiennent. Peu importe le nom qu'on lui donne, et même

les prérogatives qu'on lui reconnaît, le grand point, c'est que ce comité n'est pas indépendant et n'est pas garanti contre l'arbitraire patronal. On suppose toujours que les intérêts du patron et ceux de l'ouvrier sont identiques, au moins dans les plus hautes questions.

Le Comité vraiment ouvrier est celui qui essaya, à maintes reprises, de se faire accepter sans y parvenir. Ce serait, car on ne peut parler de la réalité, celui qui ne comprendrait d'abord que des éléments ouvriers. Il serait la création spontanée du personnel de l'usine, non pas, sans doute, nécessairement hostile au patron, mais en dehors de son influence : il sentirait combien, dans toutes les questions de rapports entre le travail et le capital, il est de son devoir de maintenir jalousement la plus stricte indépendance : il serait l'organe défensif des intérêts ouvriers et nullement une institution hybride, voulant représenter à la fois travailleurs et patrons. Ceci d'ailleurs ne l'empêcherait pas d'être animé du plus grand souci de la justice, car il sentirait que l'honneur de la classe n'admet pas des moyens ou des jugements que réprouve toute honnêteté et que, du reste, un jour on pourrait retourner contre eux. Ainsi compris, il ne se laisserait pas limiter dans sa compétence, mais, au contraire, s'efforcerait d'arriver à cette organisation idéale, dans laquelle les patrons, obligés de tenir compte des droits réels du travail, lui reconnaîtraient

une certaine participation à la gestion des intérêts de l'usine.

Partant de cet idéal, il est facile de faire la critique des Comités ouvriers et Délégations, que nous avons été amenés à étudier, et de montrer combien ils sont contraires aux principes, que les économistes s'accordent à reconnaître. C'est une vérité acquise que l'égalité civile et politique entraîne l'égalité économique. Vouloir maintenir, dans les conditions de la vie moderne, les anciens rapports entre patrons et ouvriers, c'est aboutir à une discordance sociale, c'est vouloir fortifier l'organisation féodale dans un domaine, alors qu'on l'a supprimée dans tous les autres. Le contrat de travail ne doit plus être un louage de personne, mais un louage de services. L'ouvrier se trouve donc, avant comme après le contrat, sur le même plan que le patron et doit pouvoir s'organiser, comme il l'entend, en toute indépendance et en toute sécurité, sans qu'on puisse lui opposer aucune autorité morale. Le patron n'a pas plus à intervenir dans la formation d'un Comité, qu'un propriétaire d'immeubles dans une réunion qu'organiseraient ses locataires, pour maintenir leurs droits ou faire cesser des abus. Aucun Comité, on doit le reconnaître, n'a pu se former avec cette franchise d'allure, affirmer cette égalité morale qui ne comporte ni grossièreté, ni servilité, mais le sentiment jaloux de l'intégrité de la dignité humaine en

face de l'autorité patronale ; aucun par suite n'a réclamé contre l'ingérence des éléments patronaux ou la surveillance de la direction.

On ne peut cependant assimiler complètement le propriétaire d'usine au propriétaire d'immeuble. Un élément essentiel intervient. Pour le premier, il y a la question travail, elle n'existe pas pour le second. Les ouvriers ne sont pas que des contractants, ils sont des collaborateurs. C'est le cas de rappeler la belle parole de Léon XIII : « C'est une faute de principe, dans la façon de traiter la question sociale, que de présenter les rapports mutuels entre les possédants et les non-possédants des classes ouvrières, comme si, entre eux, une opposition, irréconciliable par nature, trouvait place, qui les amène à la lutte. La nature a tout ordonné pour l'harmonie réciproque, et de même que, dans le corps humain, au sein de la complète différence des membres, il y a, dans les rapports réciproques, harmonie et égale mesure, de même la nature a voulu que, dans le corps de la société, ces deux classes se tiennent l'une vis-à-vis de l'autre, dans un rapport de bonne intelligence et produisent un certain contrepoids. » La comparaison est parfaitement juste : de même que les grands organes du corps ont chacun leur travail propre et leur vie également nécessaires, quoique différents, les classes ont des intérêts divers qu'on ne peut méconnaître. Il existera donc une interdépen-

dance organique, mais non une hiérarchie de dignité ; des rapports dynamiques et non une simple juxtaposition mécanique. L'appareil digestif et l'appareil circulatoire ont chacun leur vie propre ; ils n'en ont pas moins, l'un sur l'autre, une influence nécessaire. Mais cette conception dynamique a fait totalement défaut aux Comités ouvriers qui n'ont jamais pu sortir de ces trois états d'esprit : obéissance, indifférence ou hostilité. Bonne entente et bonne intelligence ne sont pas synonymes, la première est le résultat de la seconde : l'harmonie ne se décrète pas, elle se constate.

La valeur du Comité, au point de vue de l'éducation morale ouvrière, appelle les mêmes réflexions. On se demande pourquoi le Comité prend si à cœur la formation de la jeunesse à l'accomplissement intégral des devoirs envers les patrons et oublie aussi aisément le développement des devoirs de solidarité envers les autres ouvriers, des devoirs de dignité vis-à-vis de soi-même et vis-à-vis de la justice. Comment donc s'étonner qu'une pareille activité ait été interprétée comme une police organisée pour le compte du patron ? et comment reprocher à des ouvriers d'avoir refusé de l'accepter ? Là encore le Comité Ouvrier n'a pas compris qu'il ne devait tenir nullement son autorité de la bienveillance patronale, mais de la confiance des travailleurs ; qu'il devait assurer l'accroissement des forces morales de la classe ou-

rière, bien plutôt que le bon renom de l'établissement.

De même, pour les Caisses de secours, les institutions de mieux être, les œuvres de protection et de sécurité. En fait ce n'est pas la classe des travailleurs qui se constitue une réserve ou revendique des droits, mais la direction qui fait tomber sur eux cette manne nouvelle. Quand on apprend que, malgré la richesse de ces dotations, les droits les plus imprescriptibles sont refusés par les patrons aux ouvriers, on voudrait voir ceux-ci montrer, par leurs délégués, plus de dignité, plus de confiance dans leurs efforts personnels et refuser cette sportule qui n'est que le prix dérisoire de leurs droits. Est-il besoin d'ajouter que la participation aux bénéfices, dont MM. Boissard et Bureau et d'autres ont montré tout le danger et le peu de valeur éducative, doit, pour les mêmes raisons, être repoussée par le Comité ouvrier ?

Le Comité ouvrier actuel est un organe sans valeur, fonctionnant à vide et souvent même une simple décoration. Il ne peut avoir de force que par l'indépendance. Or, cette indépendance ne peut être assurée que de deux manières : ou par une législation protectrice qui le garantit contre l'arbitraire patronal, ou par une large organisation ouvrière, dont la puissance oblige le capitalisme à traiter avec elle. L'Allemagne et surtout l'Autriche ont voulu réaliser le premier type, le Comité ouvrier obligatoire. Mais il est clair que l'Etat fait payer son intervention dans

l'usine par une limitation du développement ouvrier et par une subordination rigide de ces comités : il énerve les forces réformatrices de la classe prolétarienne et, pour la protéger, l'enferme dans une armature étroite qui empêche tout accroissement ultérieur. On le voit bien en Autriche, où les ouvriers entrent par ces organes dans une sévère hiérarchie.

Reste le Comité ouvrier syndicaliste : il est évident que les ouvriers d'une usine étant en même temps membres d'un syndicat, pourront s'appuyer, sur cette puissance, pour traiter, sur un pied d'égalité, avec les patrons et faire respecter leurs droits. D'autre part, membres du personnel de l'usine, organisés et habitués à traiter les questions d'intérieur, ils apporteront au syndicat une connaissance plus précise des difficultés, un sentiment plus exact des intérêts en jeu ; et étant personnellement responsables vis-à-vis de leurs camarades, ils mettront un plus grand souci de la justice dans leurs réclamations.

Il ne peut donc y avoir d'avenir pour le Comité ouvrier, que dans l'épanouissement du syndicat ; bien loin d'y suppléer, il en est une dépendance, un organe de transmission. Mais il peut avoir une certaine importance, au moins dans une époque de transition comme la nôtre, où l'ancien système économique tombe en ruines, sans qu'on puisse encore déterminer nettement la forme, que prendra la nouvelle société.

Vu :

Le Doyen,

CH. LYON-CAEN.

Vu :

Le Président de la Thèse,

RAOUL JAY.

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,

L. LIARD.

ANNEXE N° 1

Communication de M^e Louis Varlez, avocat à la Cour d'appel de Gand :

Gand, le 23 mars 1908.

En dehors de l'établissement de Bascoup-Mariemont, les Comités ouvriers de ce genre ne se sont guère développés. Sans doute assez fréquemment, à la suite d'une grève résultant de malentendus ou de difficultés sans raisons réelles, des usines décident, plus ou moins officiellement, de créer des séances périodiques où les ouvriers sont appelés à faire connaître les griefs qu'ils croient avoir. Pendant quelques semaines, ces séances se tiennent : puis bientôt, l'administration trouve ces réunions insipides et sans objet autre qu'une perte de temps inutile à entendre des griefs imaginaires forgés, à l'usage de ces séances par des esprits chagrins ; ces séances s'espacent de plus en plus jusqu'à ce qu'elles tombent en désuétude complète. Je connais beaucoup d'établissements où cela s'est passé ainsi.

Dans certains établissements cela se maintient cependant mieux ; ici à Gand, par exemple, le principal de nos établissements de fabrication de machines à vapeur, la Société anonyme Carels frères, a l'habitude de demander à quelques ouvriers de confiance (et spécialement au vice-président du conseil de prud'hommes qui y travaille), des renseignements dès que quelque conflit menace, ou

que des majorations de salaires doivent être concédées. Toutes les demandes, pendantes entre l'administration de cette usine et le Syndicat ouvrier socialiste, se règlent par cette voie et depuis plusieurs années les rapports entre patrons et ouvriers sont extraordinairement bons. Il paraît même que les rapports sont si bons, que c'est cette voie que le Syndicat ouvrier socialiste emploie, quand il désire introduire quelque modification aux conditions des ouvriers dans les autres établissements de la construction des machines, le Président du Conseil d'administration de cette usine étant en même temps président de l'Association des constructeurs de machines et consentant à s'interposer.

Malheureusement des rapports de ce genre reposent plus sur des circonstances personnelles que sur une théorie ou un droit établi et écrit, et il est bien difficile de faire la théorie de ces relations créées par la coutume, sans droit ni titre.

Les ouvriers attachent d'ailleurs beaucoup d'importance à l'existence de vrais conseils d'usine et, à diverses reprises, les ouvriers des syndicats socialistes, auxquels appartenaient les deux usines (Mariemont et Bascoup et Association linière), possédant des Conseils d'usine, ont commencé une propagande pour amener la généralisation de ces institutions qu'ils appréciaient fort, mais assez vainement : la Fédération des mineurs du Centre n'a pas eu plus de succès que les liniers de Gand. Les patrons ont fait preuve de la plus complète indifférence, sinon d'hostilité à cette idée.

Dans l'ensemble, il n'y a donc en Belgique, à part l'exemple de Bascoup, rien de bien saillant à signaler en cette matière.

L. VARLEZ.

ANNEXE N° 2

Hengelo, le 26 avril 1908.

Monsieur,

Nous avons bien reçu votre honorée lettre du 12 courant en réponse de laquelle nous pouvons vous dire que, dans notre établissement, il existe vraiment une ou plutôt deux sortes de comités ouvriers comme celui que vous avez en vue dans votre lettre. Les deux comités s'appellent : « Le Noyau » et « La Commission pour le travail à la pièce ».

Nous ne saurions mieux vous décrire le but et le travail de ces comités qu'en vous donnant une copie de leurs règlements particuliers.

Le « Noyau », qui existe depuis environ vingt-cinq ans, a rendu bien des services tant aux ouvriers qu'aux patrons. Dans ses réunions, beaucoup de sujets importants y ont été traités et discutés ; ainsi, par exemple, lorsque quelques années passées, le travail vint à manquer, ce fut le « Noyau » qui avisa de ne renvoyer personne, mais de diminuer tous les tarifs de 10 %. Nous pouvons ajouter qu'heureusement cette situation ne dura que quelques mois.

C'est également dans une réunion du « Noyau », qu'il fut décidé de chômer le samedi à partir de midi et demi

pendant 4 mois de l'année (mai-août) sans diminution de salaire en travaillant les autres mois un peu plus longtemps qu'auparavant le samedi soir.

C'est le « Noyau », qui décide chaque année sur le partage de la part du gain entre les différentes caisses d'épargnes et institutions de bienfaisance.

En un mot, toutes les questions plus ou moins importantes regardant les intérêts des ouvriers, sont présentées au « Noyau ».

Commission pour le travail à la pièce.

Une des grandes difficultés dans les établissements où les ouvriers travaillent à la pièce, est la réglementation des tarifs. Et cependant, surtout dans la partie mécanique, où, grâce à l'emploi d'outils de plus en plus perfectionnés, le travail d'une pièce peut se faire en moins de temps, la nécessité de diminuer la main-d'œuvre d'une pièce se présente journellement.

La difficulté était de trouver un mode de réglementation, par lequel les patrons n'étaient plus directement intéressés dans la diminution des tarifs pour la main-d'œuvre.

Après une étude longue et sérieuse de la question, nous avons à titre d'essai présenté au « Noyau », le règlement suivant :

A partir du 1^{er} juillet 1902, les ouvriers participeront tous dans les bénéfices de l'établissement, et un pourcentage fixe, appelé part au gain, leur sera partagé.

Avant d'aller plus loin, il est nécessaire que vous sachiez comment nos ouvriers reçoivent leur salaire et le gain supplémentaire, qui lui revient de la main-d'œuvre.

Pour chaque pièce qu'il doit travailler, l'ouvrier reçoit un bon, sur lequel est noté le prix que doit coûter l'exécution de cette pièce ou l'opération qu'elle doit subir. C'est ce que nous appelons le tarif de cette pièce. Par exemple, le tarif d'une certaine pièce est de 35 francs. Un ouvrier A, gagnant 50 centimes par heure, fait le travail en 60 heures, il aura donc gagné 5 francs en plus de son salaire ; ces 5 francs sont appelés gain supplémentaire.

Nos ouvriers reçoivent chaque semaine leur salaire, c'est-à-dire le nombre d'heures qu'ils ont travaillé, $\times$ par ce qu'ils gagnent par heure : ainsi l'ouvrier A recevra au bout de la semaine, s'il a travaillé 60 heures, 60×50 centimes = 30 francs, tandis que le gain supplémentaire de la semaine, dans ce cas-ci 5 francs, est noté dans son carnet et est payé une fois par trimestre, réduction faite des pertes subies en travaillant trop longtemps à une pièce quelconque, par exemple si l'ouvrier A, au lieu de 60 heures en avait employées 80 pour faire le même ouvrage, il aurait perdu $40 - 35 = 5$ francs.

Dans notre nouveau règlement, nous avons garanti à nos ouvriers, comme minimum, un gain supplémentaire de 40.000 florins par an, payables par trimestre chacun de 10.000 florins. Admettons que la part de nos ouvriers dans les bénéfices de l'établissement soit de 60.000 florins, ils recevront en plus des 40.000 florins, qu'ils ont déjà touchés en quatre trimestres, encore une somme de 20.000 florins à répartir proportionnellement à leur salaire annuel. Si le gain supplémentaire touché durant l'année n'a été que 35.000 florins, il restera à partager $60.000 - 35.000 = 25.000$ florins et ainsi de suite. De cette

manière le gain supplémentaire des ouvriers est fixé par les bénéfices de l'établissement, tandis que le gain supplémentaire, touché tous les 3 mois, n'est qu'un acompte sur ces bénéfices. Il résulte de ceci, que nous pouvons, par exemple, diminuer au tarif d'une certaine somme sans y avoir un avantage direct, parce que, si d'un côté le gain supplémentaire des ouvriers baisse par la diminution des tarifs, de l'autre côté, les circonstances restant les mêmes, la part des ouvriers dans le bénéfice de l'établissement s'élèvera à peu près dans les mêmes conditions.

Ces Commissions, dans lesquelles ne siègent que des ouvriers, ont été instituées afin de recevoir les réclamations de leurs camarades et aider l'administration à normaliser les tarifs là où il y a lieu. Elles travaillent depuis environ six années et avec beaucoup de succès.

Comme illustration vous trouverez ci-dessous un tableau indiquant la somme distribuée aux ouvriers comme part au gain :

	Salaire payé.	Gain supplémentaire payé par trimestre.	Part au gain.	Reste à partager
	—	—	—	—
1902/3	fl. 391.500	fl. 37.908	fl. 39.500	fl. 1.592
			500 b)	
1903/4	— 437.946	— 43.832 a)	— 40.000	»
			2.000 b)	
1904/5	— 421.754	— 36.300	— 46.000	— 9.700
			2.000 b)	
1905/6	— 471.818	— 40.890 a)	— 60.000	— 19.200
			2.000 b)	
1906/7	— 509.006	— 44.163 a)	— 68.000	— 23.837
			2.000 b)	
1907/8	— 540.341	— 53.528 a)	— 80.000	— 26.472
			2.000 b)	

a) Le minimum de 40.000 florins a été dépassé et même sérieusement en 1907, et cela par différentes raisons: la principale est que le salaire payé pendant l'année 1907 est de beaucoup plus élevé que le salaire payé en 1902, lors de l'institution de ce règlement. Nous nous proposons à l'avenir de mettre ce minimum en rapport avec le salaire, qui aura été payé chaque trimestre.

b) En plus du minimum garanti, nous mettons à la disposition des ouvriers une somme de 2.000 florins par an pour combler les pertes subies par les ouvriers en travaillant plus longtemps à une pièce que ne leur permettait le tarif.

Nous n'avons pas en français le règlement particulier de ces commissions, mais nous faisons suivre un résumé des articles les plus importants :

ARTICLE 1.

Dans chaque atelier, un comité, composé d'au moins trois membres (ouvriers), sera élu; autant que possible ces trois membres représenteront les différentes subdivisions de cet atelier.

ART. 2.

Généralement les comités de chaque atelier se réuniront séparément, régulièrement une fois par mois. Dans les cas urgents, les membres pourront se réunir chaque jour le soir après 6 heures (fermeture des ateliers).

ART. 3.

Les réunions ont lieu sous la présidence du chef de l'Administration. Les chefs d'atelier ont le droit d'assister aux débats, ils n'ont qu'une voix consultative.

ART. 4.

Dans ces réunions il sera discuté :

1° Sur les réclamations à propos des tarifs, qui seront assujettis au jugement du comité ;

2° Sur toutes les questions concernant les tarifs, mis à l'ordre du jour par le président.

Les questions d'un sens plus général ne seront traitées que si mention en a été faite d'avance au président.

ART. 6.

Les ouvriers membres des comités décident à la majorité sur toutes les plaintes.

Leur décision est communiquée à la partie intéressée.

ART. 7.

Les discussions auront, en général, un caractère intime. Dans l'intérêt de l'établissement, le président peut exiger des membres du comité le secret sur un point quelconque.

ART. 8.

Au moins une fois par an et en général chaque fois que la Direction le jugera nécessaire, tous les comités, formant ensemble la Commission entière pour le travail à la pièce, se réuniront sous la présidence d'un des membres de la Direction avec le chef de l'Administration pour secrétaire. Dans ces réunions complètes il sera parlé de la ligne de conduite à suivre à propos des déterminations à prendre à l'égard des tarifs en général. Seulement les membres (ouvriers) de la Commission ont une voix active.

Agréé, Monsieur, etc.

GEHR. STORK.

ANNEXE N° 3

Chronologie du conseil des Anciens adressée par la Direction de la Société David Peter et C^{ie}.

1861. — Fondation de la *Caisse de secours* avec un Conseil de direction des ouvriers réunis.

1862. — Fondation de la Caisse d'Epargne avec le même Conseil de direction.

Le Conseil de direction des ouvriers réunis fut élu par moitié par les ouvriers, et par moitié nommé par la Firme.

1874. — Nouveau statut de la Caisse de secours.

1877. — Nouveau statut de la Caisse d'épargne.

1884/85. — *Disjonction* de la Caisse de secours d'avec les autres institutions de bien commun par suite de la loi relative aux caisses des malades du 15 juin 1883. La *nouvelle Caisse des malades* reçut son *propre Conseil de direction* dont la composition a été faite conformément aux prescriptions de la loi ; pour la Caisse d'épargne et les autres institutions de bien commun fut formé un *nouveau Conseil de direction*, dénommé *Conseil des Anciens*, composé, comme l'ancien Conseil des ouvriers réunis, de membres par moitié élus et par moitié nommés.

1886. — Etablissement d'un statut concernant l'action du Conseil des Anciens. Ce qui servit de base à ce statut, c'est l'action exercée jusque-là par le Conseil des Ouvriers Réunis, action qui s'était, au cours des années précé-

dentes, étendue dans le domaine réglementé par le nouveau Statut.

1898. — Fondation des *Caisses de bien commun* par *D. Peters et C^{ie}* à *Elberfeld et Neviges G. m. b. H.*, Société dont relève l'administration générale des biens des différentes Caisses, Statuts, etc.

1902. — Nouvelles brochures publiées (ou rédigées) à l'occasion de l'Exposition de Dusseldorf.

1905. — Modification de la composition du Conseil des Anciens. La majorité, c'est-à-dire 5 membres, sont élus par les ouvriers, les 4 autres sont nommés par la Firme (§ 134 du Règlement d'Etat de l'Industrie).

1908. — Programme des fêtes à l'occasion du 75^e anniversaire de l'activité de la fabrique de Neviges.

D. PETERS ET C^{ie}.

Société à responsabilité limitée, NEVIGES, Province Rhénane.

Le 18 février 1909.

ANNEXE N° 4

Berlin-Niederschœnhausen, le 28 octobre 1908.

Monsieur Julien Dupuis, Paris.

Très honoré Monsieur,

Je suis tout disposé à vous fournir les renseignements que vous désirez.

Le système constitutionnel a été introduit dans ma fabrique en 1884. Mais les premiers débuts datent de plus loin. Déjà en 1876 les fêtes d'été en usage dans un grand nombre de fabriques berlinoises avaient été, sur ma proposition, instituées non pas par l'employeur mais par les ouvriers eux-mêmes. Les ouvriers allèrent au Comité des fêtes, composé de cinq personnes. Une assemblée générale eut lieu, à laquelle un budget fut présenté. Je me bornai à une contribution en argent. Tout le reste, les ouvriers le firent eux-mêmes. Cette autonomie fit ses preuves d'une façon remarquable. La fête d'été gagna la plus grande faveur du personnel et l'institution fut conservée.

Lorsque, en 1884, je voulus introduire un nouveau règlement de fabrique, je décidai de mettre en valeur ces expériences. Je fis élire une commission d'ouvriers pour consulter celle-ci au sujet du règlement de fabrique. Comme la chose était nouvelle pour moi et que je n'étais

pas sans inquiétudes au sujet du résultat, la formation de la commission avait été faite avec beaucoup de précautions. J'appelai de chaque atelier l'ouvrier le plus âgé, de sorte que je n'eus affaire qu'à des gens âgés et expérimentés. A ceux-ci vinrent se joindre, comme représentants de la communauté ouvrière, les cinq membres du Comité des fêtes.

La première séance eut lieu le dimanche 24 août 1884. L'assemblée accueillit très favorablement ma proposition. Un membre de l'assemblée se leva pour m'exprimer les remerciements des ouvriers et pria les assistants de se lever de leurs sièges en signe de gratitude.

La représentation ouvrière ainsi créée a délibéré avec moi dans un grand nombre de séances au sujet de l'établissement du nouveau règlement de fabrique. Sous certains rapports je dus céder : il me fut, par exemple, impossible de faire adopter l'interdiction de l'eau-de-vie et de la bière. Mais dans l'ensemble je fus très satisfait des résultats des délibérations, et ce qui me causa une satisfaction encore plus grande, c'est que ces délibérations m'avaient permis d'entrer en contact étroit avec l'état des ouvriers. On m'exposa de nombreuses plaintes et réclamations, et je pus faire disparaître des abus qui, autrement ne seraient peut-être jamais parvenus à ma connaissance.

Lorsque les délibérations au sujet du règlement de fabrique furent terminées, je présentai le projet de règlement d'affaires. Un membre de la commission proposa alors de fonder une petite caisse de secours mutuels. Les ouvriers se déclarèrent prêts à verser une cotisation, si je voulais y accorder également une contribution. J'y consentis avec joie et je fis un petit cadeau. Je me portai, en

outre, garant des cotisations à verser par tous les ouvriers. Cette caisse possède maintenant 40.000 marks et accorde des secours en cas de maladie, des prêts, des sommes payées en cas de mort, des pensions aux veuves et des retraites de vieillesse.

Par la suite furent fondées d'autres œuvres nombreuses de bien public :

Une assurance commune contre l'incendie, une bibliothèque, une Caisse d'épargne de Noël. Deux ouvriers furent formés pour le service d'infirmerie.

Des diplômes furent créés pour 10 années et 25 années d'activité. Plus tard, des croix de fabrique en argent et en or d'après le beau modèle de la Firme J. C. Van Marken. Différents essais furent aussi faits pour abréger le temps de travail et, finalement, la journée de huit heures fut introduite. On introduisit également, d'après le modèle de votre inoubliable Jean Leclair, la participation aux bénéfices des employés. Des congés d'été furent accordés à tous les ouvriers qui travaillent à la fabrique depuis plus de 10 ans. Puis il fut établi des primes pour améliorations apportées dans les outils et dans les produits.

La représentation ouvrière a coopéré à toutes ces institutions de bien commun et, dans plus de 200 séances qui ont eu lieu depuis 1884, elle s'est occupée de ces institutions avec une activité des plus dévouées.

La composition de la représentation ouvrière avait été modifiée dès la première année. Ce corps est composé, depuis ce temps-là, de 15 personnes dont 11 sont élues aux assemblées générales de tous les membres de la fabrique, et les 4 autres sont nommées par moi et je procure ainsi à quelques fonctionnaires de la fabrique des sièges et des voix dans la corporation ouvrière. Dans

toutes les institutions de droit commun; les fonctionnaires de la fabrique prennent part au même titre que les ouvriers.

Agréez, etc.

HEINRICH FREESE,
Propriétaire de fabriques.

ANNEXE N° 5

Val-des-Bois, le 3 mai 1909.

Monsieur Julien Dupuis,

Nous ignorons complètement ce qui a été fait en dehors de nous pour le conseil d'usine.

Voici les réponses à votre questionnaire :

1° Le conseil d'usine a été fondé en 1885. C'est le signataire de la présente qui l'a fondé, sans connaître aucune des initiatives dont vous parlez.

2° A l'origine, les conseillers d'usine ont été choisis par la chambre syndicale, c'est seulement après dix ans de fonctionnement que nous avons fait faire les élections directement par les ouvriers, quand il ont compris l'institution.

3° Le conseil d'usine a été constitué avec ses attributions, dans le but actuel, mais l'expérience démontre que l'éducation populaire doit se faire par une pratique assez longue, et ce n'est qu'après plusieurs années que nous sommes arrivés à donner à notre conseil d'usine l'importance professionnelle qu'il a aujourd'hui. Son autorité est incontestable et incontestée, dans le milieu d'ouvriers.

4° Nous avons eu des ouvriers qui ont proposé des per-

fectionnements, et ces propositions ont été faites de gré à gré. Dans ce cas, la direction donne une prime plus ou moins importante à l'ouvrier qui a eu l'idée et qui l'a réalisée pratiquement.

5° Il n'y a jamais eu de grève dans nos usines. Il y a eu des grèves partielles dans la vallée, et même dans notre commune, à une seconde usine. Ces grèves ont été locales et se rapportaient à un différend entre un patron et ses ouvriers, elles ne pouvaient donc concerner nos ouvriers.

6° Depuis quelques années, nous profitons de toutes les occasions pour faire sortir nos ouvriers, et les mettre en contact avec ceux des autres centres, soit au point de vue mutuel, soit au point de vue coopératif. Nous constatons que ces frottements n'ont produit que de bons résultats, parce qu'ils savent apprécier nos institutions et qu'ils sont fiers de voir que leur usine est en avance au point de vue social sur toutes celles de la contrée.

7° Grâce à cette éducation populaire, nous avons de véritables élites qui savent parler en assemblée publique, et sont capables de défendre leurs idées.

Recevez, etc...

LÉON HARMEL.

ANNEXE N° 6

Communication de M. Sydney Webb (mai 1909,) en réponse à quelques questions sur l'existence de délégations ouvrières, indépendamment des Trade-Unions, en Angleterre.

On peut difficilement dire que, en fait ou en droit, des associations organisées d'une nature quelconque (autres que les Trade-Unions et les Comités réunis avec les associations d'Employeurs pour le contrat collectif) (1) existent chez les travailleurs de l'industrie anglaise. Des ébauches de cette sorte ne peuvent être trouvées qu'exceptionnellement seulement :

1) Dans les établissements d'imprimerie, il y a la « Chapel », laquelle mérite difficilement le nom d'organisation, et qui est demeurée essentiellement sans changements pendant deux siècles (2).

Ceci n'est pas autre chose que la reconnaissance irrégulière d'un compositeur comme le « Père de la Chapelle » et comme un moyen de communication avec l'employeur ou le contremaître. La « Chapel » n'a pas d'existence légale, et rarement, presque jamais même, des règlements imprimés.

Pour d'autres renseignements au sujet de la « Chapel », on ne peut indiquer que les quelques références acciden-

(1) Voir *Industrial Democracy*, par S. et B. Webb, *passim*.

(2) *History of Trade-Unions*, par S. et B. Webb, p. 20.

telles se trouvant dans les règlements, etc., des Trade-Unions de l'Imprimerie, et occasionnellement dans les *Compositor's Newspapers* (Journaux des compositeurs) (Voir la Collection à la *London School of Economics*).

2) Il y a souvent un irrégulier et rarement reconnu « *Shop Club* » (comité d'usine) dans les ateliers — principalement ceux qui fonctionnent aux pièces sans les avantages d'un tarif de prix (*Standard List of prices*) — qui est employé pour les marchandages avec le contremaître pour le prix du travail aux pièces. Ces comités n'ont pas de règlement imprimé ni de titre défini, et ils n'ont pas d'existence permanente (1).

3) Dans quelques mines de charbon et quelques compagnies de chemins de fer ainsi que quelques autres grandes sociétés, il y a d'organisées définitivement des Sociétés de Secours Mutuels ou des Amicales, de concert avec la firme. Celles-ci, seules, parmi les sociétés dont il est fait mention, ont une certaine existence légale en tant que corporations. On peut trouver des renseignements à leur sujet dans les rapports annuels du « Registrar » en chef des Sociétés Amicales pour les dix dernières années. Elles doivent être officiellement enregistrées avec des précautions spéciales, s'il est loisible à l'employeur de s'exonérer lui-même de la responsabilité pour l'indemnité en cas d'accidents. La plupart d'entre elles donnent des indemnités journalières en cas de maladie, quelques-unes aussi subviennent aux frais d'inhumation, et donnent des retraites pour la vieillesse. Quelques renseignements à leur sujet peuvent peut-être être extraits des Rapports annuels de la Division de l'Industrie du Minis-

(1) « *Shop Bargain* » dans *l'Industrial Democracy*, p. 173, 279, 302.

tère de l'Intérieur (Horne Office), et des récentes Commissions ou Comités du *Truck Act*. Ces associations sont purement des sociétés amicales, plus ou moins aidées par les employeurs, et sont limitées à des entreprises particulières. Elles ne sont jamais reliées aux Trade-Unions (1). Elles n'augmentent pas, et paraissent être frappées de stérilité.

4) Il n'y a aucune sorte d'association formellement reliée à l'association de Chekweigher (2). En fait, elle est toujours irrégulièrement reliée à la succursale locale de l'Union des Mineurs, et habituellement son agent.

5) Le receveur dans l'industrie des Filatures de coton est simplement un agent des Trade-Unions (3).

SYDNEY WEBB.

(1) Voir l'*Industrial Democracy*, p. 551.

(2) A son sujet, voir l'*Industrial Democracy*, p. 16, 44, 212, 309, 828.

(3) *Industrial Democracy*, p. 106.

INDEX BIBLIOGRAPHIQUE

PREMIÈRE PARTIE

Bibliographie générale ou impersonnelle.

- Annales de la Chambre des Députés. Documents parlementaires.
Annales parlementaires de Belgique. Chambre des Députés et Sénat.
Bulletin de l'Office du Travail.
Bulletin de l'Office International du Travail.
Chemins de fer de l'Etat, 1901. Ordre général, 413, 2^{me} série.
Organisation des Comités de Travail.
Conseil de Conciliation et d'Arbitrage des Charbonnages de Bascoup. Rapports sur les travaux des années 1894 à 1905.
Conseil de Conciliation et d'Arbitrage des Charbonnages de Mariemont. Rapports sur les travaux des années 1894 à 1898.
Conseil de Conciliation et d'Arbitrage des Charbonnages de Bascoup. *Règlement*, 3^e édition, Termonde, 1903.
Echos du Val-des-Bois, année 1905-1906.
Economie Politique (Revue d'), années 1891, 1896, 1901.
Economie Sociale. — Institutions de MM. Schneider et C^{ie}, Nevers, 1905.
Die Entwicklung der Elberfelder Firma D. Peters und C^o, den Festgästen zum 28 mai 1883 gewidmet.
Erläuterungen zu den Wohlfahrts-Einrichtungen für das Arbeiter—Personal des Eisenhüttenwerk Marienhütte bei Kotzenau Actien-Gesellschaft, Eisenhüttenwerke bei Kotzenau und Mallnitz, 1889.
Fest-Schrift zum Jubiläum der Firma D. Peters und C^o zum 28 mai 1908 den Festgästen gewidmet.

- Institutions de A. de Berny, soixantième exercice, 1907.
 Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich von Gustav Schmoller.
 Jahres-Abschluss der Wohlfartskassen von D. Peter und C^o für das Jahr 1905, 1906, 1907.
 Le Mouvement Socialiste (années 1901 à 1905).
 Notice sur les Chemins de Fer de l'Etat. Exposition Franco-Britannique de Londres, 1908.
 La Réforme Sociale.
 Sozialistisches Centralblatt (années 1892 à 1895).
 Die Soziale Praxis.
 Statuten der Wohlfahrtskassen von D. Peter und C^o, Neviges, 1898.
 Statuts de la Maison Stork frères et C^{ie} à Hengelo (Pays-Bas), Mouton et C^{ie}, La Haye.
 Statuts du Collège des Anciens de Marienhütte. Mallmitz.
 Syndicat du Val-des-Bois. Statuts et Règlements Intérieurs. Reims, 1904.
 Wohlfahrts einrichtungen für Angestellte und Arbeiter der Firma D. Peters und C^o.
 Wohlfahrts Kassen von D. Peters und C^o in Elberfeld und Neviges, 1902.
 Zeitschrift für Sozialwissenschaft, 1907.

DEUXIÈME PARTIE

Bibliographie spéciale et individuelle.

- G. Abel.** — Code Industriel Belge, Bruxelles, 1905.
James C. Bayles. — Le Conseil d'Usine, New-York, 1886 (Traduction G. Focroulle, Bruxelles, Lebègue, 1892).
P. Beauregard. — L'Arbitrage facultativement obligatoire (articles du *Monde Economique*, 23 février et 2 mars 1901).
M. Bellom. — Etudes sur la loi allemande de juin 1891, relative à l'industrie (*Bulletin de la Société de Législation comparée*).
V. Boehmert. — *L'Ami des Ouvriers*, Leclaire et son système de rémunération du travail, Paris, Guillaumin, 1878.
Bouchard. — Le suffrage universel en matière économique. Rap-

- port au 17^e Congrès national des Mineurs (*L'Ouvrier Mineur*, juillet 1906).
- V. Brants.** — Hier et Demain, Extrait de la *Revue Générale*, juin 1893, Bruxelles.
- Les Institutions économiques et sociales à München-Gladbach (*Réforme Sociale*, avril 1892).
- Les Conseils d'Usine ou Comités Ouvriers en Allemagne (*Réforme Sociale*, août 1907).
- Comte de Chambrun.** — Aux Montagnes. Mes Conclusions sociologiques, Paris, Calman-Lévy, 1893.
- Colliard.** — Rapports. Annexe 2172, 22 décembre 1904. Documents Parlementaires, n° 1418, 27 décembre 1907.
- Crompton.** — Arbitrage et Conciliation (Traduction Weiler), 1880.
- A. Demeure.** — Note sur les Chambres d'Explications instituées aux Charbonnages de Mariemont et de Bascoup (Extrait de la *Revue Universelle des Mines*, 1887).
- E. d'Eichthal.** — Projet de loi sur l'Arbitrage et la Grève obligatoire (*Revue Politique et Parlementaire*, mars 1901).
- Dr J. C. Eringaard.** — Holländische Musterstätten, Delft., 1896
- G. Focroulle.** — Les Conseils de Conciliation. Bruxelles, Lebègue, 1894.
- A. Fontaine.** — Les Grèves et la Conciliation. Paris, A. Colin, 1897.
- H. Freese.** — Das Konstitutionelle System im Fabrikbetriebe, 2^e édition, 1905.
- Arbeit-Ordnung für das Hauptgeschäft in Berlin von H. Freese, Abteilung I und II 1907.
- Geschäfts-Bericht der Arbeiter-Vertretung der Fabrik von H. Freese, in Berlin für das Jahr 1907.
- Gibon.** — Les Conseils d'Usine. Patronage et Socialisme (Extrait du *Génie Civil*, Paris, 1895).
- L. Harmel.** — La Démocratie Chrétienne dans l'Usine. Conférence faite à Rome, Roubaix, 1903.
- Max Hirsch.** — Das Fiasko der Arbeiterausschüsse (*Die Neue Zeit*, 1907, XXV, 17).
- Otto Hue.** — Arbeiterausschüsse als Arbeitervertretungen (*Sozialistische Monats-Hefte*, janvier 1907).

- Otto Hue.** — Der Arbeiterausschüsse in der Praxis (*Sozialistische Monats-Hefte*, juin 1907).
- J. Huret.** — Enquête sur la Grève et l'Arbitrage obligatoire, Paris, 1900.
- Jaubert.** — L'Organisation actuelle du Val-des-Bois. Blois, 1904.
- H. Koch.** — Arbeiterausschüsse, München-Gladbach, 1907.
- E. Lafond.** — L'Arbitrage obligatoire. Le Rapport Colliard (*Mouvement Socialiste*, 1905).
- G. Laronze.** — De la Représentation des Intérêts Collectifs et Juridiques des Ouvriers de la Grande Industrie, 1905.
- J.-C. van Marken.** — L'Organisation sociale dans l'Industrie, 2^e édition, 1900.
- A. Millerand.** — Discours à la Chambre de Commerce de Paris (*Bulletin de la Chambre de Commerce de Paris*, 1901).
- La Grève et l'Organisation ouvrière (*Association Nationale pour la Protection des Travailleurs*, 3^e série, n° 8. Paris, 1906).
- Dr Neukamp.** — Ueber Arbeiterausschüsse (*Soziale Praxis*, 8 mars 1906).
- Echelhäuser.** — Questions sociales du jour.
- J. Roche.** — La Grève obligatoire (*Figaro*, février et mars 1901).
- E. Schwiedland.** — L'Organisation de la Grande Industrie en Autriche (*Revue d'Economie Politique*, 1891).
- Un projet de loi sur de soi-disant Conseils de Conciliation (*Revue d'Economie Politique*, 1896).
- L'Institution de Comités Ouvriers obligatoires (*Schmollers Jahrbuch*, XV).
- Der Gedanke verbindlicher Arbeiterausschüsse in Oesterreich. (*Schmollers Jahrbuch*, XXXII^e année, 1908).
- Léon de Seilhac.** — Les Grèves. Paris, V. Lecoffre, 1903.
- M. Sering.** — Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie, Leipzig, 1890.
- Dr G. Sidow.** — Obligatorische Arbeiterausschüsse (*Soziale Praxis*, 24 décembre 1908).
- Hubert-Valleroux.** — Les Associations Coopératives, Paris, 1884.
- A. Vermeersch.** — Manuel Social, Louvain, 1904.
- Herm. Vogelsang.** — Der Arbeiter Ausschuss im Bergbau-Essen, 1908.

- S. et B. Webb.** — (Traduction Alb. Métin) Histoire du Trade Unionisme, 1899.
- Industrial Democracy, Londres, 1897.
- J. Weiler.** — Arbitrage et Conciliation. Conférence donnée à la Louvière, 17 octobre 1886.
- L'Organisation des Conseils d'Arbitrage en Angleterre, Paris, Germer-Baillière, 1877.
- L'Arbitrage entre patrons et ouvriers. Lettre à M. Frédéric Passy, Bruxelles, Lebègue, 1880.
- L'Esprit des Institutions ouvrières de Mariemont, Morlanwelz, 1888.
- La Grève de Mariemont et les Conseils de Conciliation et d'Arbitrage, 1889.
- Nécessité de la Conciliation Industrielle, Bruxelles, Lebègue, 1890.
- L'Arbitrage industriel devant la science économique, 1891.
- La Conciliation industrielle et le Rôle des Meneurs, 1892.
- Vivons-nous sur un volcan ? 1893.
- L'Esprit d'Autorité et la Conciliation Industrielle, Bruxelles, Lebègue, 1894.
-

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

- I. — Impuissance juridique de l'ouvrier en face de l'autorité du patron. — Triple intérêt collectif de l'ouvrier (usine, métier, classe). — Nécessité d'un organe d'entente entre le patron et les ouvriers.
- II. — Définition de la Délégation ouvrière d'usine. — Ses caractères.
- III. — But et méthode de cette étude. — Ses divisions principales. — Importance de la question proposée. . Page 4

PREMIÈRE PARTIE

Formation des délégations ouvrières d'usine par l'initiative privée.

CHAPITRE PREMIER. — *Les origines. — Le premier comité ouvrier d'usine.*

- I. — Le Conseil de la Caisse de Berny, 1848. — Le décret de 1848 et le prêt de 3 millions. — Le projet du Parlement de Francfort et les Comités ouvriers obligatoires. — Caractère peu libéral de ce projet.
- II. — Les Trade-Unions et le Checkweizher. — L'obstacle à la délégation ouvrière d'usine en Angleterre. — Conseil de conciliation de Mundella et tribunal d'arbitrage de Kettle.
- III. — Origine du Conseil d'usine en Autriche et en Allemagne. — Le Conseil des Anciens de David Peter à Neviges-Elberfeld, 1801. — Son caractère précaire et paternaliste. 13

CHAPITRE II. — *Développement des Comités ouvriers en Westphalie, en Saxe et en Silésie. — Eclosion simultanée de comités ouvriers en Allemagne après 1870.*

I. — Le Collège des Anciens de F. Brants, à München-Gladbach. — Son caractère conservateur.	
II. — Le Conseil des Anciens de Schlittgen, à Marienhütte. — Son caractère moral et traditionnel.	
III. — Le Comité de fabrique de Curt-Starke, à Mitweida. — Son caractère à la fois patronal et parlementaire.	
La presse favorable aux comités ouvriers : l'Arbeiterwohl, la Concordia	26
CHAPITRE III. — <i>La Délégation ouvrière en Hollande et en Angleterre.</i>	
§ I. Hollande. — Le « Noyau » de la fabrique J. Van Marken. — Sa composition. — Critique : 1 ^o Action réglementariste du directeur ; 2 ^o Activité limitée du comité purement consultatif. — Résultats. — Ecllosion d'œuvres patronales. — Gêne des ouvriers. — Le « Noyau » de la fabrique de machines Stork frères.	
§ II. Belgique. — M. Julien Weiler. — Son caractère. — Sa campagne. — Fondation du premier conseil d'usine à Mariemont. — Ses défauts. — Sa réforme. — Ses résultats. — Principes de M. J. Weiler.	55
CHAPITRE IV. — <i>Conquête de l'opinion publique en Allemagne.</i>	
I. — Les nouveaux Comités : Mac Roesler. — Henri Freese et « la Monarchie constitutionnelle » dans l'usine.	
II. — Les Comités ouvriers et l'opinion. — Lujo Brentano et le devoir des fabricants. — OEchelhäuser, ses brochures et son statut modèle. — L'opposition socialiste.	
III. — L'enquête V. Böhmert, ses conclusions. — La grève de la Ruhr, son insuccès au point de vue du Comité ouvrier.	63
CHAPITRE V. — <i>Extension des Comités ouvriers en Autriche et en France. — Difficultés en Belgique.</i>	
§ I. Autriche. — Le Comité Ringhoffer. — Extension de sa compétence. — Attitude du Gouvernement vis-à-vis des associations ouvrières. — Loi industrielle de 1883. — Son importance pour l'extension des Comités ouvriers.	
§ II. Belgique. — Opposition de M. J. Weiler aux Conseils de l'industrie et du travail. — Rôle du Comité ouvrier par rapport au corps ouvrier. — But de cette organisation d'après M. J. Weiler. — La grève de Mariemont. — Leçons qui s'en dégagent.	

- § III. France. — Le Conseil d'usine au Val-des-Bois. — M. L. Harmel et ses ouvriers. 82

DEUXIÈME PARTIE

Intervention de l'action législative dans l'établissement des Délégations ouvrières.

CHAPITRE PREMIER. — *Campagne législative en Allemagne.*

- I. — Travail de l'opinion. — L'opposition : le baron de Stuum et G. Schmoller. — L'ordonnance de Guillaume II du 4 février 1890. — Les travaux préparatoires au Conseil d'Etat et au Reichstag.
- II. — Enquête de M. Mac Siring. — Définition du Comité ouvrier. — Les Comités ouvriers comme organes de médiation. et d'apaisement. — Les Comités ouvriers comme organes de gestion. — Conclusions de M. Sering.
- III. — La loi industrielle du 1^{er} juin 1891. — Le règlement d'atelier, publication et promulgation. — Les Commissions ouvrières permanentes. — Sens de cette dénomination. — Délégations auxquelles elle s'applique. — Leur caractère facultatif. — Les timidités de la loi et les espérances du législateur 103

CHAPITRE II. — *Action législative en Autriche. — Les Comités ouvriers en Hollande.*

- § I. Autriche. — L'initiative ministérielle. — La participation des industriels. — Le projet de loi du 17 juin 1891. — Action obligatoire et action facultative. — Enquête.
- § 2. Hollande. — Modification du *Noyau* de J. Van Marken. — Etats généraux. — Constitution et contrat de travail. — Une usine peut-elle être en régime constitutionnel ? . 136

CHAPITRE III. — *Développement des Comités ouvriers, sous l'influence de la législation.*

- § I. Allemagne. — Influence de la loi de 1891 sur les établissements d'Etat. — Loi minière du 4 février 1892. — Influence de la loi sur l'industrie privée. — Période de développement, période de fléchissement. — Loi du 26 juillet 1897.
- § II. Autriche. — Travail législatif préparatoire. — Enquête ministérielle, enquêtes privées. — Echec de la loi sur les

fabriques. — Loi Falkenhayn sur les mines, 14 août 1896 147

CHAPITRE IV. — *Lutte législative en Belgique et en Suisse.*

§ I. Belgique. — 1^o Les Conseils d'usines devant l'opinion. — Etude de M. V. Brants. — Campagne de M. J. Weiler : Les conditions essentielles à l'organisation sociale de l'usine, conciliation, association professionnelle, autorité intacte, meneurs influents, esprit d'équité. — 2^o Les Conseils d'usine dans la réalité. — Bascoup et Mariemont. — Compétence des Conseils, leur influence sur les grèves. — Autres comités. — 3^o Les Conseils d'usine dans la législation. — La loi de mars 1896, l'article 7. — La discussion : MM. Malempré, Eeman, Anseele, Guchtenaere, Wæskte et t'Kint de Roodenbeke.

§ II. Suisse. — Les abus dans les fabriques d'armes de Berne et de Thon. — Proposition d'une Commission ouvrière. — Ses attributions. — Caractère libéral de ce projet . . . 167

TROISIÈME PARTIE

Prépondérance de l'organisation générale ouvrière sur l'organisation limitée du personnel d'usine.

CHAPITRE PREMIER. — *Essais infructueux de Comités ouvriers d'usine en France.*

I. — Premiers travaux législatifs. — La grève de Carmaux et la loi Loubet. — Le projet Jaurès-Guesde.

II. — Les tentatives dans l'industrie. — L'organisation passagère des cochers de l'*Urbaine*. — La grève du Creusot. — L'arbitrage Waldeck-Rousseau. — Comment fut interprétée sa sentence : Délégation et délégués. — Premiers résultats.

III. — Le projet Waldeck-Rousseau-Millerand et son action sur l'opinion. — Les trois questions qu'il émet : objections patronales et objections ouvrières. — Rapports de ce projet avec le contrat collectif.

IV. — Applications : 1^o gouvernementales : Règlements des Chemins de fer de l'Etat. — 2^o privées : la Maison Bernot. — Les ardoisières de Rimogne. — La grève de Louviers . 189

CHAPITRE II. — *Déception en Allemagne.*

I. — Développement des Comités ouvriers. — Valeur de ce développement. — Grève de la Ruhr de 1905.

II. — Loi minière de 1905. — Le Comité ouvrier permanent obligatoire. — Caractère de cette loi : son principe, son moyen, sa fin. — La loi aggravée par les statuts normaux des Comités d'Essen. — Les applications dans les administrations des Etats. — Une enquête de l'Union des Etablissements de construction de machines.	
III. — Echec général constaté en 1906 — Les articles de MM. Neukamp, Hirsch, Hue ; les aveux du P. Koch. — Conclusion sur les Comités ouvriers miniers. — Conclusion sur les anciens comités.	224
CHAPITRE III. — <i>Destinées de la délégation ouvrière dans les divers pays.</i>	
§ I. Autriche. — Erection de Comités ouvriers par l'Etat. — Décret du 23 mars 1907. — Etat d'esprit hostile à l'obligation. — Conclusion de M. Schwiedland.	
§ II. Russie. — Troubles dans les mines et les usines. — Circulaire de 1901. — Etablissement de Collèges d'Anciens. — Le caractère obligatoire est repoussé.	
§ III. Suisse. — La manufacture d'armes de Thon. — Rejet du règlement par la Confédération. — Réclamation de l'Union des exploitations de transport, 1901. — Reprise du projet en 1906, par M. Sulzer.	
§ IV. Hollande. — Le Noyau, les Comités de section et la Commission du travail aux établissements Stork. — Ordonnance sur les mines de 1906. — Règlement du 30 mai 1907.	
§ V. Belgique. — Décadence du mouvement en faveur des Conseils d'usine. — Nouveau mode de rapports entre ouvriers et patrons.	
§ VI. France. — Nouveaux comités. — Rapport Colliard. — Commentaires de la presse. — Défense du projet par M. Millebrand. — Rapport Bouchard au Congrès de Saint-Etienne. — Projet de loi Doumergue. — L'esprit français et les Comités ouvriers.	257
CONCLUSION	279
ANNEXE n° 1	289
— n° 2	291
— n° 3	297

ANNEXE n° 4	299
— n° 5	303
— n° 6	305
INDEX BIBLIOGRAPHIQUE.	309

LA ROCHELLE, IMPRIMERIE NOUVELLE NOEL TEXIER.
